ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Plicht, Hannelore

Research Report

Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB

IAB-Forschungsbericht, No. 2010,7

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Plicht, Hannelore (2010) : Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB, IAB-Forschungsbericht, No. 2010,7, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/43155

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-Forschungsbericht 7/2010

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis

Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB

Hannelore Plicht

Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis

- Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB -

Hannelore Plicht (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 6

2. Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA - Änderungen in der Förder- und Vergabepraxis 8

3. Forschungsstand und Forschungsfragen 12

4. Datengrundlage 14

5. Akteure in der BvB – Strukturinformationen zu Bildungsträgern und Maßnahmen 17

5.1. Charakteristika der Bildungsträger 17

5.1.1. Betriebsgrößen und Erfahrungshintergrund 17

5.1.2. Personelle Ausstattung 18

5.1.3. Bietergemeinschaften 20

5.1.4. Kostenmanagement 22

5.2. Maßnahmekomposition 25

6. Umsetzung des neuen Fachkonzepts in der Praxis 28

6.1. Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern 28

6.1.1. Zusammenarbeit mit Kammern, Berufsschulen und Schulämtern 28

6.1.2. Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der BA 30

6.2. Maßnahmeverlauf 32

6.2.1. Eignungsanalyse und weiterer Förderverlauf 32

6.2.2. Teilnahmedauer und Abbruchgeschehen 34

6.2.3. Betreuung der Jugendlichen durch die Bildungsbegleiter 38

6.2.4. Einsatz von Qualifizierungsbausteinen 39

6.2.5. Betriebliche Praktika 45

6.2.6. Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen 46

6.2.7. Qualifizierungsbausteine versus Praktika 48

6.2.7.1. Determinanten des Erwerbs bzw. Nichterwerbs von Qualifizierungsbausteinen 48

6.2.7.2. Einfluss von Qualifizierungsbausteinen sowie überdurchschnittlicher Praktikumsdauern auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung 51

6.3. Maßnahmeergebnis 56

7. Bewertung des NFK im Vergleich zur alten Förderstruktur, Verbesserungsansätze aus Sicht der Bildungsträger 60

8. Resumee 64

Abkürzungsverzeichnis 66

Verzeichnis der Abbildungen und Übersichten 67

Literatur 68

Anhang 74

Anlage 1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit - Neues Fachkonzept v.12.01.2004

Anlage 2: Fragebögen Welle 1 und 2 der Trägererhebung

Anlage 3: Statistikmeldeblatt der Träger

Anlage 4: Korrelationstabelle

Anlage 5: Operationalisierung verwendeter Variablen

Zusammenfassung

Der vorliegende Forschungsbericht präsentiert Befunde aus der Begleitforschung zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit 2006/ 2007. Sie zielen zum einen darauf, der BA empirische Informationen zur konkreten Umsetzung des 2004 neu eingeführten „Neuen Fachkonzepts BvB“ (NFK) zu liefern. Zum zweiten wollen sie den Einfluss von Trägercharakteristika und Maßnahmekomposition auf das Maßnahmeergebnis (insbesondere die Übergänge in betriebliche Ausbildung) sowie den Stellenwert von Kernelementen des NFK wie Qualifizierungsbausteine und Praktika für die Übergänge in Ausbildung analysieren. Neben der Deskription von Strukturmerkmalen der Bildungsträger, der Maßnahmekomposition und der konkreten Umsetzung des Konzepts durch die Bildungsträger werden Befunde zu wesentlichen Einflussgrößen auf das Maßnahmeergebnis präsentiert: Mit steigendem Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss in der Maßnahme, an Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGBII ebenso wie jenem an Abbrechern reduziert sich der Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung. Einen ebenfalls negativen Effekt haben steigende Teilnehmerzahlen pro Maßnahme. Positive Wirkungen sind hingegen mit einem steigenden Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern sowie an marktbenachteiligten Jugendlichen in der Maßnahme verbunden. Eine hohe Betreuungsqualität sowie die Durchführung der Maßnahme in einer Bietergemeinschaft beeinflussen das Maßnahmeergebnis mittelbar durch eine Verringerung der Abbruchquote. Während betriebliche Praktika bei überdurchschnittlicher Dauer einen positiven Effekt auf den Übergang in betriebliche Ausbildung haben, lässt sich ein solcher für Qualifizierungsbausteine nicht nachweisen.

Abstract

The current report presents findings from the research accompanying the vocational preparation schemes (BvB) of the Federal Employment Agency (BA) 2006/2007. Firstly, the aim was to provide the BA with empirical information on how the "new BvB concept" (NFK), introduced in 2004, was concretely implemented. Secondly, it was to analyze the influence of the characteristics of the training providers and the composition of the measures on the results (in particular, on transitions into apprenticeship) as well as the importance of core elements of the NFK for transitions into training, such as qualification modules and internships. In addition to a description of the structural features of the training providers, of the composition of measures and of the concrete implementation of the concept by these training providers, findings on variables that influence the results of the measures are presented: with an increasing share of participants in the measures without a school leaving certificate, from the sphere of SGBII (Social Code II) and of drop-outs the share of transitions into apprenticeship declines. A similarly negative effect is also observed when the number of participants pro measure increases. On the other hand, positive effects result from an increasing share of participants with internships that are longer than average, as well as of young persons disadvantaged on the job market. A high quality of support as well as the joint implementation of a measure by several training providers has an indirect influence on the results of the measures by decreasing the dropout rate. While in-house internships of above-average length have a positive effect on transition into apprenticeship, such an effect cannot be ascertained for qualification modules.

1. Einführung

Schulabgänger ohne Schulabschluss, aber auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss finden insbesondere seit den Neunziger Jahren immer seltener den direkten Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung. Haben 1975 noch knapp 60% der Hauptschulabsolventen (mit und ohne Abschluss) direkt nach Schulabgang eine Lehre aufgenommen, so waren es im Jahr 2000 lediglich 38% (vgl. Reinberg/ Hummel 2006). Die Zugangsprobleme leistungsschwächerer Jugendlicher wurden seit Beginn der 90er Jahre verstärkt durch den zahlenmäßigen Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots einerseits (vgl. Baethge et al. 2007, Dietrich/ Gerner 2007) und tendenziell wachsende Anforderungen an die Leistungsvoraussetzungen von Ausbildungssuchenden durch die Wirtschaft andererseits. Dadurch hat sich die qualifikationsspezifische Zusammensetzung der Auszubildenden weiter nach oben verschoben. Verlierer dieser Entwicklung sind die Hauptschüler, von denen immer weniger direkt aus der Schule in die Lehre eintreten (können). Schulabgänger mit und ohne Hauptschulabschluss sind derzeit unter den Lehrlingen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Antoni et al. 2007).

Etabliert in den Siebziger Jahren, wurde daher das Angebot an Maßnahmen zur Berufsvorbereitung sowohl der Bundesagentur für Arbeit (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen BvB) als auch der Länder (Berufsvorbereitungsjahr BVJ, Berufsgrundbildungsjahr BGJ, einjährige Berufsfachschulen ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss BFS) in den vergangenen 15 Jahren erheblich ausgeweitet. Für eine ständig wachsende Zahl von Jugendlichen sollen diese berufsvorbereitenden Maßnahmen mit zuletzt rd. 450 Tsd. Eintritten eine Brücke schlagen beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Die unterschiedlichen Angebote haben dabei auf Grund der mangelnden Abstimmung untereinander sowie der oft unzureichenden Berücksichtigung individueller Förderbedarfe Jugendliche häufig in mehrjährige Schleifen geführt und damit erhebliche Kritik auf sich gezogen (vgl. z.B. Baethge et al. 2007, Solga/ Wagner 2001).

Die Bundesagentur als ein wesentlicher Akteur in der Benachteiligtenförderung hat darauf reagiert und im Jahr 2004 ein grundlegend überarbeitetes Förderkonzept der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) eingeführt, das das alte, relativ starre Lehrgangskonzept mit getrennten Angeboten für benachteiligte (BBE-Lehrgänge[1]), marktbenachteiligte (Grundausbildungslehrgänge) sowie Jugendliche mit Behinderungen (F-Lehrgänge[2]) durch eine deutlich individuellere und flexiblere Förderung der Jugendlichen ablösen sollte (vgl. Dressel/ Plicht 2006). Eine begrenzte maximale Förderdauer soll zusammen mit einer engen Praxisanbindung dafür

[1] BBE-Lehrgang: Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen
[2] Förderlehrgänge F1 bis F3 für Jugendliche mit Behinderungen mit bis zu 36 Monaten Dauer

Sorge tragen, dass die Jugendlichen zumindest nicht mehr im Rahmen von BvB in mehrjährige Warteschleifen geraten.

Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Angebote der BA (vgl. BA 2004) wurde sowohl für lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche konzipiert als auch für solche Jugendliche, die auf Grund von Marktrestriktionen keinen Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung gefunden haben sowie für Jugendliche mit (i.d.R. Lern-) Behinderungen. Durch zusätzliche Qualifizierung und Praxiserfahrung sollen Schulabgänger für eine betriebliche Ausbildung fit gemacht und bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden. Die Angebote der BA zeichnen sich durch eine starke berufspraktische Ausrichtung aus; in zahlreichen Berufsfeldern wird über betriebliche Praktika eine berufliche Grundbildung vermittelt. Das Nachholen des Hauptschulabschusses wird gefördert. Während der BvB werden die Jugendlichen sozialpädagogisch unterstützt.

Zeitgleich mit der Einführung des neuen Fachkonzepts wurde das Vergabeverfahren für BvB-Maßnahmen verändert. Damit wurden die Bildungsträger mit deutlich anderen Anforderungen sowohl auf methodisch-konzeptioneller als auch organisatorischer Ebene konfrontiert, was teils heftige Kritik nach sich zog. Insbesondere langjährig mit der Durchführung von BvB- Maßnahmen befasste Bildungsträger bemängelten, dass das Vergabeverfahren nahezu zwangsläufig zu Qualitätseinbußen führe.

Die zuständige Fachabteilung der Bundesagentur für Arbeit war daher an einer Untersuchung der konkreten Umsetzung des anspruchsvollen Förderkonzepts interessiert und wandte sich im Jahr 2005 mit diesem Anliegen an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dessen Interesse an der Erforschung von Determinanten erfolgreicher Übergänge aus der BvB in (betriebliche) Ausbildung führte letztlich zu einem gemeinsames Projekt der Begleitforschung zu BvB.

Für das Maßnahmejahr 2006/2007 wurden über ein mehrstufiges Design sowohl umfangreiche Teilnehmerdaten als auch Befragungsdaten der Bildungsträger zu Problemen bei der konkreten Durchführung der BvB erhoben.

Im Fokus dieses Forschungsberichts zur BvB- Begleitforschung stehen die Bildungsträger als handelnde Akteure, ihre Erfahrungen und Probleme bei der Umsetzung des Neuen Fachkonzepts BvB, die Zusammensetzung der Maßnahmen und der Maßnahmeverlauf sowie die Analyse von Einflussfaktoren auf das Maßnahmeergebnis (Anteil an Übergängen in Ausbildung).

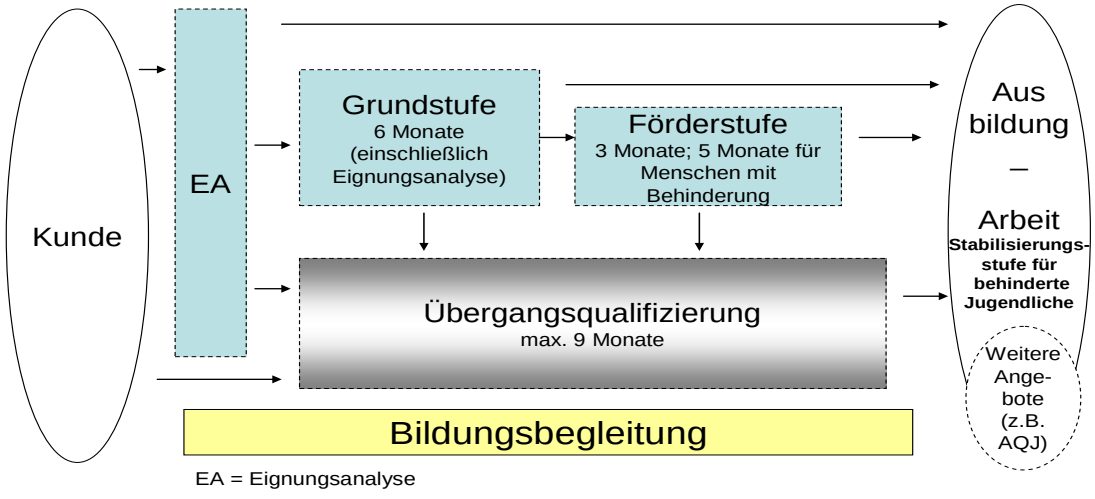
2. Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA - Änderungen in der Förder- und Vergabepraxis

Das Fachkonzept zielt darauf ab, in einem Zeitraum von bis zu 10 Monaten[3] durch eine am individuellen Förderbedarf ausgerichtete Qualifizierung die Ausbildungsreife[4] bzw. die Integration in Ausbildung oder Arbeit zu realisieren (vgl. Anlage 1).

Es beinhaltet verschiedene, zeitlich und inhaltlich individuell zu durchlaufende Qualifizierungsabschnitte („Qualifizierungsebenen"). Dazu zählen die

- Eignungsanalyse
- Grundstufe (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl")
- Förderstufe (Kernelement „Berufliche Grundfertigkeiten")
- Übergangsqualifizierung (Kernelement „Berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung").

Abb. 1: Das neue Fachkonzept allgemeiner BvB im Überblick



Quelle: Geschäftsanweisung BA-Rundbrief v. 12.01.2004

[3] für Rehabilitanden gilt eine Maximaldauer von 11 Monaten bei angestrebter Integration in Ausbildung und bis zu 18 Monaten bei Integration in Beschäftigung

[4] nach dem Verständnis der BA, vgl. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife (BA 2006b)

Die **Eignungsanalyse** hat zum Ziel, ein Stärken-Schwächen-Profil zu erstellen, anhand dessen sich Jugendliche entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und ihrer Eignung einem Berufsfeld bzw. einer Ausbildung zuordnen können. Auf dieser Grundlage wird ein Qualifizierungsplan erstellt.

Die **Grundstufe** dient der Bildung und Stärkung der für die Berufswahlentscheidung erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Für diejenigen Jugendlichen, die mit Beendigung der Grundstufe noch keine Berufswahlentscheidung getroffen bzw. nicht die erforderliche Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit erreicht haben, sieht das Fachkonzept eine **Förderstufe** vor, in der berufliche Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle vorbereiten, verbessert werden.

Wenn ein Übergang in betriebliche Ausbildung oder Arbeit nach Beendigung der Grund- oder Förderstufe noch nicht gelingt, kann im Rahmen der so genannten **Übergangsqualifizierung** etwa durch betriebliche Praktika oder Bewerbertraining die berufliche Handlungsfähigkeit verbessert werden.

Um den Eingliederungserfolg in Ausbildung oder Beschäftigung zu erhöhen, wird über alle Qualifizierungsebenen hinweg eine kontinuierliche Bildungsbegleitung sowie sozialpädagogische Betreuung angeboten.

Intentionen des neuen Fachkonzepts waren insbesondere:

- die Erhöhung von Flexibilität und Durchlässigkeit der Förder- und Qualifizierungssequenzen
- eine individuell passgenaue Förderung
- integrative Förderung sowohl von marktbenachteiligten und lernbeeinträchtigten/sozial benachteiligten Jugendlichen als auch Jugendlichen mit (Lern-) Behinderung
- die Anrechenbarkeit von Teilqualifikationen auf eine spätere Berufsausbildung (Vermittlung in Form sog. Qualifizierungsbausteine)
- eine stärkere Betriebsorientierung
- die Begrenzung der Förderdauer (Vermeidung von Schleifen, Kostensenkung, eine bessere Integration (Akquise von Ausbildungsstellen als Trägerleistung).

Damit wurde das Aufgabenspektrum der Bildungsträger deutlich ausgeweitet. Neben der Akquise von Ausbildungsplätzen und damit der Verantwortung für den Integrationsprozess stellt vor allem die individuelle Förderung im Rahmen heterogener Gruppen die Bildungsträger vor neue Herausforderungen. Diese heterogene Gruppenstruktur war für sie ungewohnt - nach altem Förderkonzept waren die Teilnehmer je nach ihrem Förderbedarf bzw. ihren individuellen Voraussetzungen von der Berufsberatung der BA einem für sie „passenden" Lehrgangstyp zugeordnet worden (BBE-Lehrgänge für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche, Grundausbildungslehrgänge für ausbildungsreife, sog. marktbenachteiligte Jugendliche sowie F-Lehrgänge für Teilnehmer mit (insbes. Lern-)Behinderungen). Mit der Kompetenzfeststellung und anschließenden Planung, Realisierung, Kontrolle und Anpassung des konkret auf den Förderbedarf des einzelnen Jugendlichen zugeschnittenen Maßnahmeverlaufs waren die Träger mit völlig neuen Anforderungen konfrontiert.

Die Begrenzung der maximalen Förderdauer auf i.d.R. 10 Monate setzte dabei auch noch relativ enge zeitliche Grenzen, innerhalb deren ein Integrationserfolg zu erreichen ist (auch dies abweichend zum alten Förderkonzept).

Die Einführung des Fachkonzepts war von Beginn an auch mit Kritik, insbesondere von Praktikerseite, verknüpft. Vor allem hat sich die Debatte an der restriktiven Förderdauer von max. 10 Monaten, am Personalschlüssel sowie an der Gleichstellung der Integrationsziele „Integration in Ausbildung" oder „Integration in Arbeit" (und einer dadurch vermeintlich geförderten vorschnellen Eingliederung von Jugendlichen in unqualifizierte Beschäftigung) entfacht (vgl. dazu Fachbeirat Benachteiligtenförderung BA 2004, Schierholz 2004, INBAS 2004 u. 2005, Eckert 2004, Winter 2004 u.a.). Darüberhinaus – hier allerdings nicht einhellig - stand der integrative Ansatz zur Förderung von Jugendlichen mit (Lern-)Behinderungen in der Kritik (vgl. hier v.a. AG Reha NS 2004, Schierholz 2004, Seyd 2006 u.a.). Sie wurden, wie oben beschrieben, vordem in gesonderten Maßnahmen, den sog. Förder- oder F-Lehrgängen, gefördert, die mit bis zu 36 Monaten Dauer deutlich länger terminiert waren und zudem von speziell geschultem Personal durchgeführt wurden.

Nicht zuletzt dieser kritischen Aufnahme wegen erfuhr das im Maßnahmejahr 2004/2005 eingeführte neue Fachkonzept im März 2006 eine erste Modifizierung (vgl. BA 2006). Danach wurden sog. wohnortnahe rehaspezifische Maßnahmen eingeführt, in denen zwar die Orientierung auf die maximale Förderdauer beibehalten wird, die Jugendlichen mit Lernbehinderungen aber durch speziell geschultes Personal mit einem höheren Personalschlüssel wohnortnah betreut werden. Auch in der allgemeinen BvB kann seitdem in begründeten Einzelfällen die Förderdauer verlängert werden. Diese Änderungen konnten in der Begleitforschung keine Berücksichtigung finden, da sie erst mit der Ausschreibung der Maßnahmen 2008/2009 wirksam wurden.

Änderungen in der Vergabepraxis

Mit Einführung des Neuen Fachkonzepts BvB der Bundesagentur für Arbeit (NFK) im Förderjahr 2004/2005 hat sich auch die Vergabepraxis der BA grundlegend geändert.

Anders als vor Einführung des NFK werden BvB - Maßnahmen seit 2004 auf der Grundlage bundesweit einheitlicher Standards nach VOL/A[5] über die Einkaufsorganisation der BA ausgeschrieben. Die Verdingungsunterlagen enthalten dabei sog. produktbezogene (=BvB) Vorgaben zu Personalschlüssel, Personaleinsatz und –qualifikation, Weiterbildung, Ausstattung, Förderdauer und Wochenstundenzahl, Berufsfeldern, vorzuhaltenden Praxisräumen, Ausbildern usw. sowie Qualitätsstandards für die Maßnahmedurchführung, insbesondere der Eignungsanalyse. Vom Bieter wird gefordert, neben den zu erbringenden Nachweisen für die o.g. Vorgaben, einem Umsetzungskonzept und einem Preisangebot auch einen Nachweis der Fachkunde, Leistungsfähigkeit sowie Zuverlässigkeit beizubringen (=Nachweis der Eignung).

Um auch kleinen Bildungsträgern Chancen bei der Vergabe von Aufträgen zu eröffnen, sieht das neue Verfahren die Möglichkeit vor, sich mittels der Bildung von Bietergemeinschaften um einen Zuschlag zu bewerben. Ansprechpartner für die BA ist der Bildungsträger der Bietergemeinschaft, der als Hauptbieter die Koordinierung der Maßnahmedurchführung zu leisten hat. Diese Hauptbieter waren (im Falle des Vorliegens einer Bietergemeinschaft) auch für die Befragung der Bildungsträger im Rahmen der Begleitforschung die Ansprechpartner. Um späterhin die Auswirkungen betrieblicher Bestimmungsgrößen auf die Teilnehmer in der Maßnahme analysieren zu können, wurde von den Bildungsträgern erfragt, welche Jugendlichen vom Hauptbieter betreut wurden.

Neben den inhaltlichen Aspekten des Fachkonzepts, die von verschiedenen Seiten diskutiert wurden, standen auch das neue Vergabeverfahren BvB bzw. die Ausschreibungspraxis der BA in der Kritik. Während das Fachkonzept neben kritischen Anmerkungen auch sehr viel Zustimmung erfuhr, war die Kritik an der Vergabepraxis nahezu ungeteilt. An erster Stelle wurde sie von den direkt Betroffenen, den Bildungsträgern, geäußert (vgl. Bundesverband der Träger beruflicher Bildung 2004, Beyer/Schlömp 2005, Gaag 2005, Dt. Caritasverband 2005 u.a.m.). Neben der Befristung der Vergabe auf zwei Jahre Dauer (mit der Option der Verlängerung um ein Jahr) wurde insbesondere bemängelt, dass durch Zuschläge für Dumpingangebote eine Kostensenkungsspirale in Gang gesetzt worden sei, die eine qualitätsorientierte und an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtete Maßnahmedurchführung

[5] Verdingungsordnung für Leistungen Teil A, BMWI 2006, ausgeschrieben werden sog. Lose, d.h. eine Anzahl von ***Plätzen*** mit unterschiedlichen Fördersequenzen je nach Teilnehmergruppe (mit/ohne Eignungsanalyse, nur Übergangsqualifizierung usw.).

nicht mehr gewährleiste. Winter (vgl . 2004, S.2) brachte die Problematik so auf den Punkt: “Insgesamt wird deutlich, dass auf das Fachkonzept in seinem Entstehungsprozeß divergierende Kräfte einwirkten, die auf verschiedene Ziele ausgerichtet waren: Konzeptionelle Weiterentwicklung – Reduzierung der Kosten – Erhöhung von Effektivität und Effizienz in Planung, Durchführung und Administration. Die Verdingungsunterlagen der Bundesagentur für die Ausschreibung der Maßnahme bilden letztlich die ‚Resultierende’ dieser Teilkräfte ab.“

3. Forschungsstand und Forschungsfragen

Der bis vor wenigen Jahren sehr begrenzte Forschungsstand zum individuellen Übergangserfolg an der ersten Schwelle und dessen Determinanten (vgl. Dietrich/ Abraham 2008) hat in jüngerer Vergangenheit deutliche Verbesserungen erfahren. Waren frühere Arbeiten zum Übergang an der ersten Schwelle (vgl. Reinberg/ Hummel 2006, Schünemann et al. 2006, Braun 2002, Enggruber 2003 u.a.) noch mit zum Teil erheblichen Restriktionen versehen und blieben im wesentlichen deskriptiv, so existieren mittlerweile Erhebungen, die gezielt den Übergang an der ersten Schwelle im Fokus haben und für Analysen längerfristiger Verläufe und deren Einflussfaktoren genutzt werden. Zu nennen wären hier v.a. das Hauptschulpanel des DJI (vgl. Reißig et al. 2008), das BIBB-Übergangspanel (vgl. Beicht et al. 2008) und die Daten der BvB-Begleitforschung.

Speziell zu individuellen Einflussgrößen auf den Übergang in eine Ausbildung direkt nach einer BvB-Maßnahme konnte die Begleitforschung BvB bereits substantielle Beiträge liefern (vgl. Dietrich/Plicht 2009). So konnte mittels multivariater Analysen gezeigt werden, dass vor allem das Schulleistungsniveau, der Zeitraum seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule und die soziale Herkunft (Status des Vaters) erfolgsbeeinflussende Faktoren darstellen (neben Geschlechtszugehörigkeit und Regionaleffekten).

Über Fragen der individuellen Übergänge hinaus beschäftigen sich verschiedene Autoren mit spezifischen Fragestellungen individueller Erträge, aber auch Problemen, so z.B. mit Fragen des Kompetenzzuwachses während einer BvB (vgl. Bleck/Enggruber 2007) oder auch mit der Problematik des Maßnahmeabbruchs (vgl. Heisler 2008, Schläger et al. 2006). Zusammen mit den Arbeiten zum Übergang an der ersten Schwelle füllen sie wichtige Felder in der empirischen Forschung zur Benachteiligtenförderung. Nichtsdestotrotz sind viele andere Fragen empirisch noch unbeantwortet, z.B. Auswirkungen der heterogenen Gruppenstruktur auf die Förderung von Jugendlichen, Verwertbarkeit einer BvB aus längerfristiger Perspektive

(auch im Vergleich mit anderen Übergangsangeboten), Problemlagen der BvB-Teilnehmer im Verhältnis zu Betreuungs- bzw. Hilfsangeboten sowie zu Anforderungen der BvB u.a.m.

Hinsichtlich der institutionellen bzw. organisatorischen Rahmenbedingungen und ihren Wirkungen auf den Maßnahmeerfolg ist der Stand der empirischen Forschung aber noch deutlich rudimentärer. Neben den bereits in Kap. 2 vorgestellten, i.d.R. empirisch nicht untermauerten Positionspapieren zu Konzept und Vergabepraxis finden sich hier auch eher (theoretische) Reflexionen zur Personalsituation unter den veränderten Rahmenbedingungen, zu Problemen der Kooperation und Abstimmung der einzelnen Berufsgruppen in der BvB (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen, Bildungsbegleiter) sowie deren möglichen Auswirkungen auf die Akteure (vgl. v.a. Niemeyer 2004, Eckert et al. 2007, Kraft 2006, INBAS 2005 u.a.m.). Des weiteren gibt es einige Arbeiten zu Detailaspekten des Förderkonzepts, insbesondere zu Modularisierungsansätzen in der BvB. Chancen und Risiken dieser Ansätze, die in der BvB v.a. in Form der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen umgesetzt werden, stehen z.B. bei Herdt 2004, Conrad 2004, Kramer/Pless 2006 oder auch Schmidt/Walter 2008 im Blickpunkt, allerdings ist auch bei diesem Themenkreis die empirische Basis eher schwach (nur bei Kramer/Pless wurden mittels einer Befragung von 130 Bildungsträgern Daten zum Einsatz von Qualifizierungsbausteinen erhoben, diese allerdings i.d.R. nur univariat analysiert).

Ohne direkte Bezugnahme auf BvB, aber durchaus hierfür relevant, sind Arbeiten zur Problematik heterogener Lerngruppen (vgl. eine Synopse von Wocken 1999).

Ein erstes Ziel des vorliegenden Forschungsberichtes besteht daher darin, die institutionellen Rahmenbedingungen von BvB- Maßnahmen und die konkrete Umsetzung des Fachkonzepts, insbesondere auch im Hinblick auf die geäußerten Kritikpunkte, empirisch zu beschreiben. Neben Strukturinformationen zu den Bildungsträgern zählen dazu auch Informationen zur Maßnahmekomposition und zur Gestaltung des Maßnahmeverlaufs, zur Betreuungsqualität, zur Qualität der Zusammenarbeit mit diversen Kooperationspartnern u.a.m.

Ein zweites Ziel des vorliegenden Forschungsberichts besteht in einer Analyse, welche institutionellen Charakteristika das Maßnahmeergebnis - hier v.a. der Anteil an Teilnehmern mit Übergang in eine Ausbildung je Maßnahme - beeinflussen (können).

Damit stehen neben der Deskription von Charakteristika der Bildungsträger, der Maßnahmekomposition und der Umsetzung der einzelnen Komponenten sowie Intentionen des Fachkonzepts insbesondere folgende Forschungsfragen im Mittelpunkt des vorliegenden Berichts:

- Welchen Einfluss haben Trägercharakteristika und Maßnahmekomposition auf das Maßnahmeergebnis?
- Welchen Stellenwert haben Kernelemente des NFK wie Qualifizierungsbausteine und Praktika für die Übergänge in Ausbildung?
- Gibt es institutionelle Ansatzpunkte für eine Reduzierung von Maßnahmeabbrüchen aus motivationalen Gründen?

Fragen des Einflusses der institutionellen Rahmenbedingungen auf die individuellen Eingliederungschancen in eine Berufsausbildung wird in einer späteren Arbeit nachgegangen.

4. Datengrundlage

Die Begleitforschung zur Umsetzung des neuen Fachkonzepts BvB ist ein gemeinsames Projekt der Fachabteilung der Bundesagentur für Arbeit, des IAB sowie, als beauftragtem Institut für die Träger- und Personenbefragungen, TNS Infratest Sozialforschung München. Sie bezieht sich auf das Maßnahmejahr 2006/ 2007 und nur auf allgemeine BvB[6]. Nach den Daten des BA-Fachverfahrens coSach BB/Reha (bzw. nach Umstellung coSachNT (AV)) sind zwischen September 2006 und August 2007 rund 120 Tsd. Jugendliche in eine allgemeine BvB eingetreten. Für die Begleitstudie wurde das Beobachtungsfenster für den Eintritt in BvB allerdings auf den Zeitraum vom 4.9.2006 bis zum 31.12.2006 eingegrenzt, um ein Limit für die Zweitbefragung bei regulärer Maßnahmebeendigung nach 10/11 Monaten zu setzen. In diesem Zeitraum sind rd. 88.500 Jugendliche (= 74% aller BvB-Teilnehmer des BvB-Jahrgangs 2006/2007) in die Maßnahmen eingetreten.

Für die empirischen Analysen wurde aus einer Grundgesamtheit von 1040 ausgeschriebenen Losen eine geschichtete Stichprobe gezogen, Schichtungskriterien waren alle Arbeitsagenturen und alle relevanten Bildungsträger. Aus den Losen, für die diese Bildungsträger den Zuschlag erhalten hatten, wurde jeweils eines zufällig ausgewählt. Damit repräsentiert die Stichprobe sowohl die in die Begleitforschung

[6] d.h. ohne rehaspezifische BvB

einbezogenen Maßnahmen[7] als auch die beteiligten Bildungsträger (insgesamt 312 Maßnahmen bzw. Bildungsträger).

In den Verdingungsunterlagen zur Ausschreibung wurden alle Bildungsträger zuvor zur prinzipiellen Bereitschaft verpflichtet, für alle Teilnehmer des ausgewählten Loses mit Eintritt bis 31.12.2006 ein erweitertes Statistikmeldeblatt zu erstellen, das über die Meldung für die BA hinausgehende, erweiterte Grundinformationen zu den Teilnehmern (z.B. Abgang aus allgemeinbildender Schule nach Jahr und Schulart oder auch Migrationshintergrund), insbesondere jedoch Informationen zum Maßnahmeverlauf und den dabei absolvierten Maßnahmemodulen (Eignungsanalyse, Grundstufe, Förderstufe, Übergangsqualifizierung, Praktika usw.) enthielt. Diese Statistikmeldedaten wurden von den beteiligten Trägern nahezu vollständig[8] berichtet und umfassen rd. 24 Tsd. Jugendliche (vgl. dazu Anlage 3).

Zudem wurden die 312 Bildungsträger zu zwei Zeitpunkten (November 2006 und September 2007) zu den von ihnen durchgeführten, ausgewählten Maßnahmen schriftlich befragt (Trägerbefragung durch TNS Infratest Sozialforschung, Fragebögen s. Anlage 2). 298 oder 96% der 312 Bildungsträger haben sich an beiden Befragungswellen beteiligt. Beide Erhebungen waren so aufgebaut, dass sich ein erster Teil mit eher unternehmensbezogenen Fragen an den Gesamtverantwortlichen für BvB- Maßnahmen beim Träger wandte, ein zweiter Teil mit Fragen zum Vorgehen und zu Problemen bei der Maßnahmedurchführung an den Bildungsbegleiter der in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahme. Im Falle von Bietergemeinschaften waren Gesamtverantwortlicher und Bildungsbegleiter beim Hauptbieter die Ansprechpartner.

Weiterhin wurden aus jeder in die Stichprobe einbezogenen Maßnahme bis zu sechs Jugendliche zwei Mal (zu Beginn und zum Ende der Maßnahmeteilnahme) telefonisch zum schulischen und beruflichen Werdegang, zur sozialen Herkunft, zu Eintritt, Verlauf und Übergang nach der Maßnahme in Ausbildung oder Beschäftigung befragt (Teilnehmerbefragung durch TNS Infratest Sozialforschung). Die entsprechende Austrittsinformation für die zeitnahe Durchführung der Zweitbefragung dieser „TNS- Teilnehmer“ (ca. 2 bis 4 Wochen nach Austritt) wurde durch Austrittsmeldungen der Träger an das IAB (14tägig) sichergestellt. Von den 2.000 Jugendlichen, die in der ersten Erhebung befragt wurden, haben sich 1.361 Jugendliche[9] auch an der zweiten Erhebung beteiligt.

---

[7] Die ausgeschriebenen Lose sind zunächst einfach vorgesehene Plätze, die später daraus gebildeten Maßnahmen hingegen stehen für die tatsächlichen Teilnehmer des jeweiligen Loses.

[8] zwei Bildungsträger waren aus Gründen der Insolvenz nicht in der Lage, die Meldungen zu erstellen

[9] mit rd. 68% eine für diese Zielgruppe gute Ausschöpfungsquote.

Darüberhinaus standen die Geschäftsdaten der BA zu BvB- Maßnahmen (coSachNT(AV)) sowie die Daten der Bewerberstatistik zur Verfügung.

All diese Datensätze lassen sich über Kundennummern der Jugendlichen und/oder die Codenummern der Träger (zugleich kennzeichnend für die in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahmen) miteinander verknüpfen. Damit sind anhand dieser Datensätze sowohl Analysen auf individueller und institutioneller Ebene als auch auf der Maßnahmeebene möglich.

Der vorliegende Forschungsbericht stützt sich schwerpunktmäßig auf die Daten der Trägerbefragungen sowie die Daten der Trägermeldungen (also der Angaben der Bildungsträger zum Maßnahmeverlauf der jeweiligen BvB-Teilnehmer).

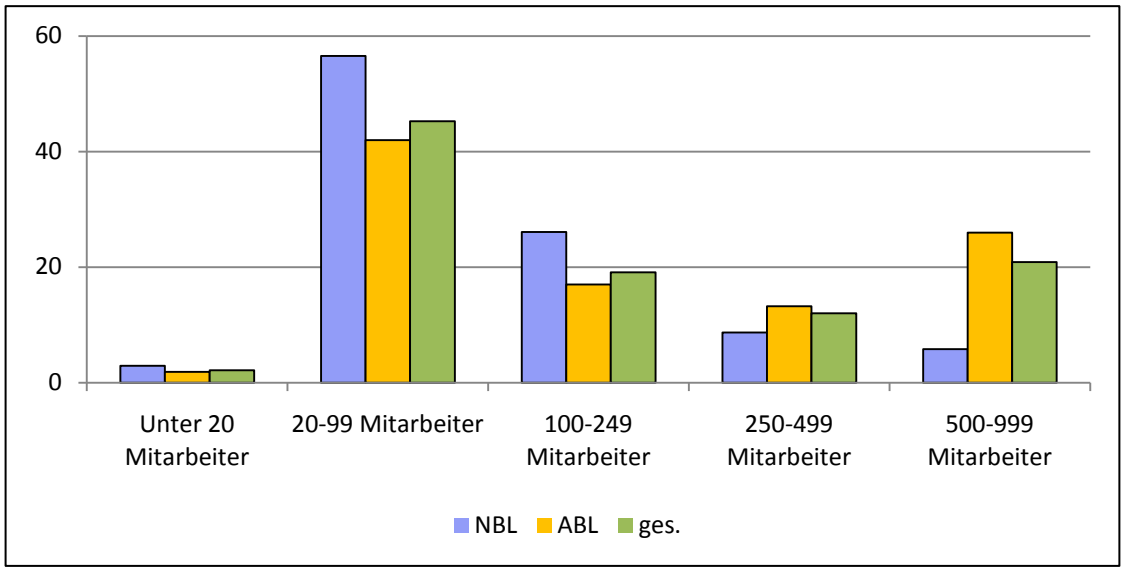
5. Akteure in der BvB – Strukturinformationen zu Bildungsträgern und Maßnahmen

5.1. Charakteristika der Bildungsträger

5.1.1. Betriebsgrößen und Erfahrungshintergrund

Knapp zwei Drittel, nämlich 63% der befragten Bildungsträger (bei Bietergemeinschaften nur die Hauptbieter) sind kleinere und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern; ein weiteres knappes Drittel (31%) beschäftigt 250 und mehr Mitarbeiter. Mit 42% besonders häufig vertreten ist die Größenklasse von 20 bis 99 Mitarbeitern. Dabei unterscheiden sich die Betriebsgrößenstrukturen der alten und neuen Bundesländer deutlich (vgl. Abb.2).

Abb. 2: Betriebsgrößen der Bildungsträger



N=301 Bildungsträger (Gesamtverantwortliche (GV)) mit Angaben zur Betriebsgröße
Legende: ABL/ NBL alte/neue Bundesländer

Fast alle Träger können langjährige Erfahrung vorweisen: Im Durchschnitt führen sie Bildungsmaßnahmen für Jugendliche und Erwachsene seit 18 Jahren durch und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Auftrag der BA seit durchschnittlich 14 Jahren. 88 Prozent haben nach eigenen Angaben Erfahrung in der Durchführung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowohl nach alter als auch nach neuer Förderstruktur.

5.1.2. Personelle Ausstattung

Der Personalschlüssel für die vorzuhaltende Kapazität an Lehrkräften, Sozialpädagogen und Ausbildern wird in den Verdingungsunterlagen für die jeweils ausgeschriebenen Lose konkret vorgegeben und liegt i.d.R. zwischen 1:8 bis 1:15 je nach zielgruppenspezifischem Betreuungsaufwand. Diese Personalkapazität kann höchstens zu 20% durch Honorarkräfte besetzt werden.

Der Personalschlüssel für die Bildungsbegleitung liegt hingegen prinzipiell bei 1:28, das entsprechende Personal ist zwingend fest anzustellen.

Als Mindeststandard für die Qualifikation des Personals werden lt. Verdingungsunterlagen für die Bildungsbegleiter ebenso wie für die Ausbilder ein formaler Berufsabschluss, für die Lehrkräfte eine abgeschlossene Fachschulausbildung und für Sozialpädagogen ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik (damit eingeschlossen auch Fachschulstudiengänge) erwartet.

Die tatsächliche personelle Ausstattung hinsichtlich der Qualifikation der Mitarbeiter übertrifft v.a. bei den Bildungsbegleitern diese Mindestforderungen deutlich: Im Durchschnitt verfügen rd. 83% der Bildungsbegleiter über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, bei den Sozialpädagogen sind dies sogar 93%.

Der Personalschlüssel allerdings wird von der Mehrzahl der Bildungsträger als zu gering kritisiert, insbesondere dann, wenn Rehabilitanden in der Maßnahme zu fördern sind. Im Vergleich mit dem alten Förderkonzept wird auf einer Skala von 1 (deutliche Verbesserung) bis 5 (deutliche Verschlechterung) insgesamt eine Bewertung von 3,3 getroffen, damit der neue Personalschlüssel eher als Verschlechterung erlebt. Neben der Förderdauer sehen hier die Bildungsträger auch die wichtigsten Verbesserungansätze (vgl. dazu auch Kap. 7).

Zudem würden 45% der Unternehmen gerne mehr als die erlaubten 20% Honorarkräfte einstellen. Gründe hierfür werden v.a. in der flexibleren Einsetzbarkeit von Honorarkräften gesehen (87% der Nennungen). Dies steht zumindest z.T. in Zusammenhang mit einem erhöhtem Personalbedarf während der Eignungsanalyse mit relativ aufwendigen Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Rd. drei Viertel der Unternehmen geben hier einen erhöhten Personalbedarf an, der v.a. über Überstunden und – sofern möglich - zeitweise Umsetzung von betrieblichem Personal abgedeckt wird.

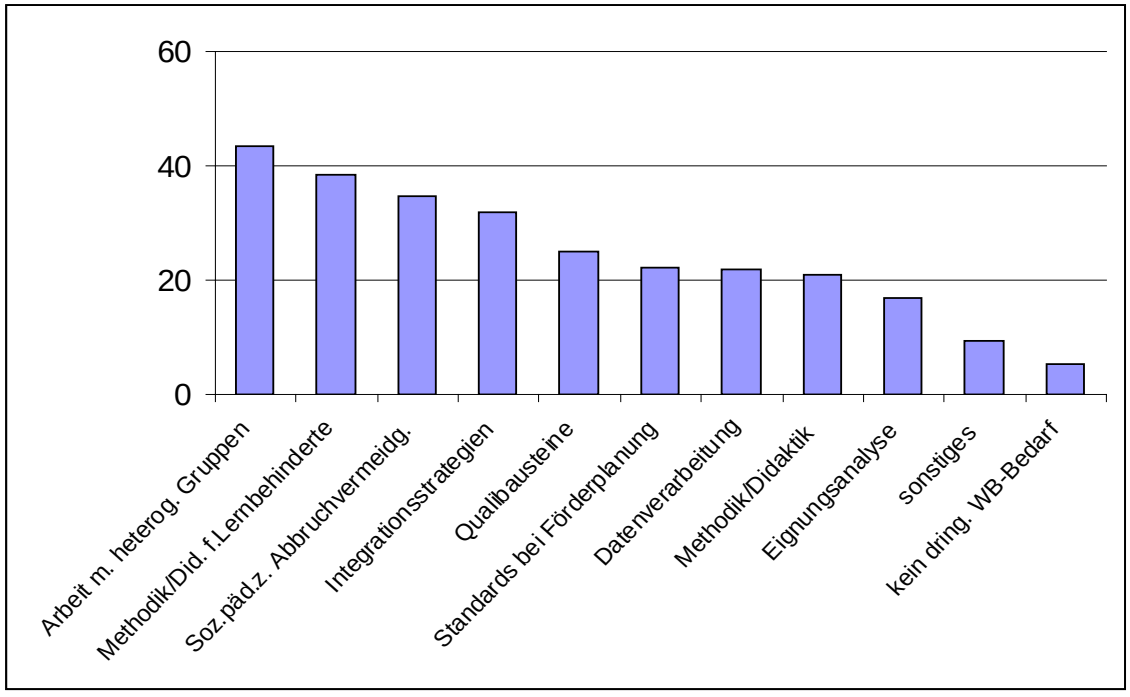
Rund ein Drittel der Bildungsträger, die gern mehr Honorarkräfte einstellen würden, würde dies (auch) aus unternehmerischen Gründen tun (Vertragslaufzeit, Zuschlagsrisiko), Gründe einer etwaig höheren Qualifikation oder Weiterbildungsbereitschaft spielen hingegen keine Rolle.

Im Hinblick auf die Weiterbildung gibt es aber offenkundig andere Probleme. Zwar konnten sich bei nahezu allen Bildungsträgern (286 von 312 Unternehmen) Mitarbeiter im Maßnahmejahr 2006/2007 weiterbilden; sie wurden dafür in der Regel freigestellt (nur bei knapp 4% der Bildungsträger wurden die Mitarbeiter nur teilweise freigestellt). In 205 Unternehmen haben Mitarbeiter an einer kostenpflichtigen Weiterbildung teilgenommen- die Kosten wurden in rd. 81% der Fälle voll, in weiteren rd. 13% teilweise übernommen.

Befragt aber nach max. drei Themengebieten, in denen der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter am dringendsten ist, wurde vor allem die Arbeit mit heterogenen Gruppen am häufigsten genannt - in rd. 43% aller Maßnahmen sahen die Gesamtverantwortlichen für BvB hier dringende Weiterbildungserfordernisse (vgl. Abb.3). Danach folgen Methodik/Didaktik für Lernbehinderte und Lernbeeinträchtigte (39%) sowie sozialpädagogische Kenntnisse zur Vermeidung von Abbruchstrategien (35%).

Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass eine Reihe von Bildungsträgern mit dem integrativen Förderansatz (noch) nicht richtig zurechtkommt.

Abb. 3: Dringender Weiterbildungsbedarf nach Themengebieten (max.3 Nennungen)



N=298 Bildungsträger (GV) mit Angaben zum WB-Bedarf, Mehrfachnennungen

5.1.3. Bietergemeinschaften

Um auch kleineren Bildungsträgern eine Beteiligung an BvB zu ermöglichen, gestattet die Ausschreibung die Bildung von Bietergemeinschaften.

Knapp 40% aller ausgeschriebenen Lose wurden denn auch an Bietergemeinschaften vergeben. Dabei steht die Bildung von Bietergemeinschaften in engem Zusammenhang mit der Größe der ausgeschriebenen Lose (und den mit steigender Losgröße wachsenden Anforderungen an die Bildungsträger hinsichtlich vorzuhaltenden Personals und Ausstattung).

Die BvB-Plätze pro ausgeschriebenem Los lagen bei mehr als der Hälfte der Lose in der Größenordnung zwischen 50 und 100 (51%), weitere knapp 29% der Lose waren für weniger als 50 Plätze ausgeschrieben, knapp 16% für 100 bis 150 und 4% für mehr als 150 Plätze. In knapp zwei Drittel aller Lose (62%) waren Plätze für Rehabilitanden vorgesehen, wobei dieser Anteil mit der Losgröße steigt (bei Losgrößen zwischen 100 und 150 waren knapp 76% für derart gemischte Teilnehmergruppen ausgeschrieben).

Mit steigender Losgröße wächst erwartungsgemäß der Anteil an Losen, bei denen eine Bietergemeinschaft den Zuschlag erhielt:

Übersicht 1: Losgröße und Bietergemeinschaften

	Plätze pro Los						
	<50	50-99	100-149	150+	absol.	ABL	NBL
Bietergemeinschaft	23,3	42,8	51,0	76,9	121	90	31
keine Bietergemeinschaft	74,4	54,5	44,9	23,1	176	136	40
absol. Anzahl d. Lose	88	149	47	13	297	226	71

N=297 Bildungsträger (GV/BBGl*) mit Angaben zur Bietergemeinschaft
*BBGl: Bildungsbegleiter

Maßgeblich hierfür ist die Betriebsgröße resp. Mitarbeiterzahl des Bildungsträgers. Nur Träger ab einer Mitarbeiterzahl von 100 und mehr Mitarbeitern sind in der Lage, große Lose mit 150 und mehr Teilnehmern ohne Partner zu bewältigen. In Ostdeutschland sind deshalb auch Bietergemeinschaften prozentual stärker vertreten (44% aller Maßnahmen) als in Westdeutschland (40%), vgl. dazu 5.1.1.

Die Arbeitsteilung innerhalb der Bietergemeinschaften orientierte sich in fast allen Fällen vorrangig an den vorzuhaltenden Berufsfeldern (91%), daneben vor allem noch an vorhandenen Kapazitäten (60%). Erfahrungen mit besonderen Personengruppen (31%), die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter, besondere Erfahrungen in der Durchführung der Eignungsanalyse (15%) und sonstiges (11%) spielten für die Kooperation innerhalb der Bietergemeinschaft eine geringere Rolle.

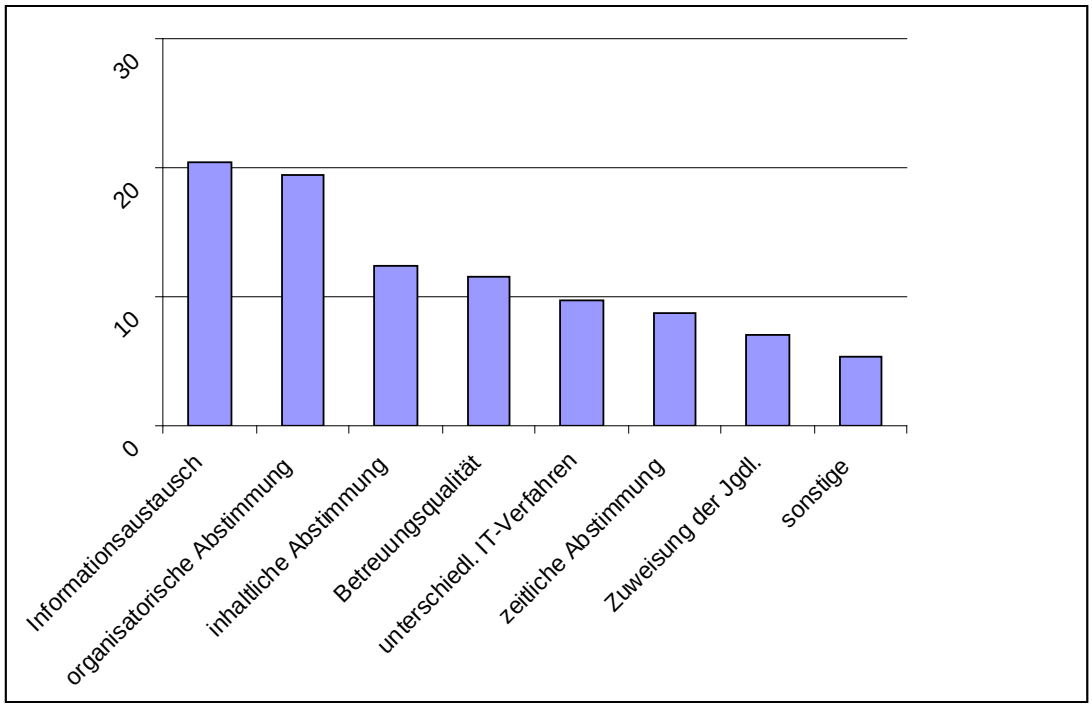
Telefonische Rücksprachen mit den Bildungsträgern in Zweifelsfällen zu den Angaben im Fragebogen offenbarten eine noch breitere Palette der Ausgestaltung von Bietergemeinschaften: Neben der Aufteilung und getrennten Betreuung der Jugendlichen des Loses durch die einzelnen Bildungsträger der Bietergemeinschaft, der arbeitsteiligen Betreuung durch die beteiligten Träger (z.B. berufsfeldbezogen), der Nutzung von Praxisräumen anderer Bildungsträger bei ansonsten nicht getrenntem Los führt sie bis hin zur reinen Finanzierungsbeteiligung (dabei verzichtet diese Aufzählung auf Vollständigkeit).

Die Zusammenarbeit der Bildungsträger innerhalb einer Bietergemeinschaft funktionierte mehrheitlich gut (63%) oder eher gut (26%), nur in Einzelfällen (6%) wurde sie als eher schlecht charakterisiert. Dieser summarisch guten Einschätzung stehen allerdings bei der Abfrage konkreter Problemfelder auch deutlich kritische Aspekte gegenüber (vgl.Abb.4)[10].

„Keine Probleme in der Zusammenarbeit“ wurde in keinem Fall bejaht, d.h. irgendeines der genannten Probleme hatten alle Bietergemeinschaften zu verzeichnen.

[10] Inwiefern Probleme in der Zusammenarbeit von Bietergemeinschaften Auswirkungen auf die Qualität der BvB und insbesondere auf individuelle Integrationschancen der Teilnehmer Einfluß haben, wird u.a. Gegenstand späterer Analysen (Mehrebenenanalysen) sein.

Abb. 4: Probleme in der Zusammenarbeit bei Bietergemeinschaften



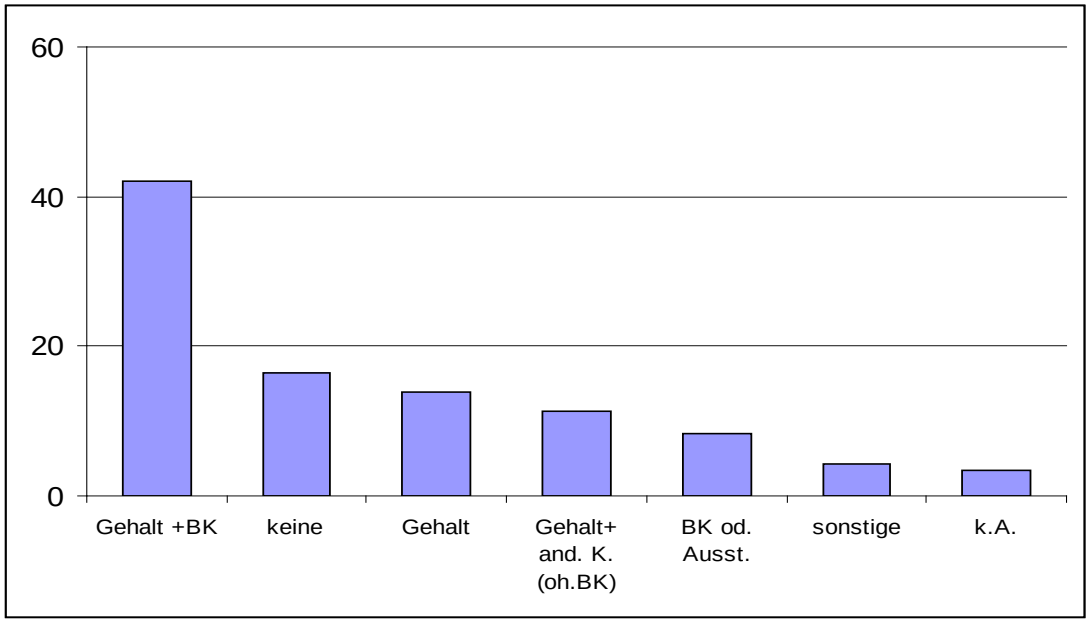
N=113 Träger in Bietergemeinschaften (BBGl) mit Angaben zu Problemen, Mehrfachnennungen

5.1.4. Kostenmanagement

Bildungsträger sehen sich durch die neue Vergabepraxis einem deutlich höheren Kostendruck ausgesetzt als früher. Um den Umfang dessen zu erheben, wurden sie sowohl zu Beginn der BvB-Durchführung gefragt, ob für die Kalkulation des Angebotspreises besondere Maßnahmen notwendig gewesen seien, als auch nach Ende der BvB, ob im Verlauf der Maßnahmedurchführung besondere Schritte zur Kostenbegrenzung notwendig wurden, um den Angebotspreis zu halten.

Demnach hatten bereits im Vorfeld rd. 79% der Bildungsträger Maßnahmen zur Kostenreduzierung für nötig gehalten, nur rd. 17% meinten, ohne besondere Schritte zur Kostenreduzierung auskommen zu können (vgl. Abb.5). Träger in den alten und neuen Bundesländern unterscheiden sich hierbei in der wichtigen Kategorie der Gehaltseinsparungen nur marginal (69% zu 72%), eher bei Betriebs- (36% zu 48%) und Materialkosten (28% zu 44%). Der Anteil an Unternehmen, die im Vorfeld keinen Anlass zu Sparmaßnahmen sahen, unterscheidet sich wiederum nahezu nicht (18% zu 17%).

Abb. 5: Vorgenommene Einsparungen für die Kalkulation des Angebotspreises

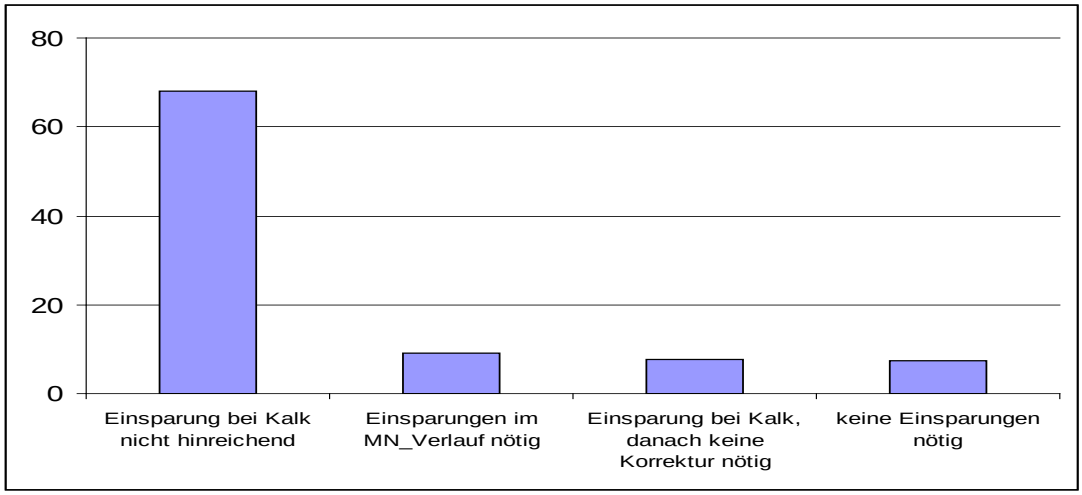


Legende: BK: Betriebskosten , Ausst.: Ausstattung, and.K.: andere Kosten
N=296 Bildungsträger mit Angaben in der Erstbefragung zu kostensenkenden Maßnahmen, Mehrfachnennungen mgl.

Von diesen insgesamt 18% bzw. 52 Bildungsträgern hat allerdings nur knapp die Hälfte die BvB auch tatsächlich ohne besondere Einsparungen zum Angebotspreis durchführen können, die andere reichliche Hälfte musste im Verlauf der Maßnahmedurchführung nachjustieren und Einsparungen vornehmen.

Damit kamen insgesamt nur rd. 8% der Bildungsträger ganz ohne kostensenkende Maßnahmen aus (vgl. Abb.6). Weitere 9% haben zwar im Vorfeld keine Maßnahmen ergriffen, mussten aber während des Maßnahmeverlaufs Kosten senken. 8% der Unternehmen senkten zur Kalkulation des Angebotspreises ihre Kosten und kamen damit aber auch zurecht. Mehr als zwei Drittel aller Bildungsträger (68%) hingegen sahen sich gezwungen, trotz bereits für die Kalkulation vorgenommener Einsparungen im Laufe der Maßnahmedurchführung weitere Sparmaßnahmen zu realisieren, um den Angebotspreis auch halten zu können.

Abb. 6: Einsparungen vor und während der Maßnahme



N=283 Bildungsträger (GV) mit Angaben zu Einsparungen in Erst- und Zweitbefragung
Legende: Kalk: Kalkulation, MN-Verlauf: Maßnahmeverlauf

Im wesentlichen dienten die Maßnahmen der Reduzierung von Personalkosten: Insgesamt nahmen rd.81 % der Bildungsträger Einsparungen bei den Gehaltskosten vor (z.T. in Kombination mit Einsparungen bei Betriebskosten, Ausstattung u.a.m.).

Das Sparverhalten setzt sich fort in den betrieblichen Anreizen zur Erhöhung der Mitarbeitermotivation: Leistungsorientierte Lohnbestandteile und Prämien werden nur von einem kleinen Teil der Betriebe als Anreiz genutzt. Hauptinstrumente zur Erhöhung der Mitarbeitermotivation sind über alle Betriebsgrößen hinweg eine Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse (insges. 80%) vor immaterieller Anerkennung (53%) und eventueller Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (53%).

Insgesamt führen Entlohnungsprobleme auf der einen sowie unsichere Beschäftigungsverhältnisse auf der anderen Seite zu einer vergleichsweise hohen Fluktuation[11].

Auch wenn der Sparzwang zumindest teilweise „hausgemacht“ sein sollte (d.h., die Unternehmen bis an die unterste Grenze des Möglichen gehen, um einen Zuschlag zu erhalten und sich damit gegenseitig unter Druck setzen), wäre im Sinne der Qualitätssicherung zu überdenken, wie im Rahmen der Vergabeverfahren die Setzung und Gewährleistung von Mindeststandards ermöglicht werden kann.

[11] Empirische fundierte Aussagen zur Fluktuation sind leider nicht möglich, im Rahmen der intensiven Zusammenarbeit während der Begleitforschung wurde die Fluktuation (neue Ansprechpartner, z.T. bis zu drei) aber vom Verf. erlebt.

5.2. Maßnahmekomposition

Ebenso wie die Charakteristika der Bildungsträger war die Teilnehmerzusammensetzung der Maßnahmen bislang faktisch nicht bekannt. Gerade im Hinblick auf die Neuerungen im Fachkonzept wie integrative Förderansätze und Wegfall der zielgruppenspezifischen Lehrgangsangebote ist es daher von Interesse, die Bandbreiten der Maßnahmezusammensetzung nach verschiedenen Teilnehmermerkmalen zu kennen (für spätere Analysen institutioneller und kompositorischer Einflussgrößen auf den Maßnahmeerfolg sind sie ohnehin unverzichtbar).

Im Unterschied zu den unter Kap. 5.1.3. angesprochenen Losen, die vorgesehene **Plätze** beinhalten, handelt es sich hier um Merkmale der tatsächlich teilnehmenden **Personen**, die bis zum 31.12.2006 in die jeweilige Maßnahme eingetreten sind.

Neben soziodemografischen Merkmalen sind bei der Untersuchung der Maßnahmekomposition auch die nach individuellem Förderbedarf unterschiedlichen Teilnehmergruppen von Interesse. Unter den insgesamt rd. 88 Tausend Teilnehmern, die bis zum 31.12.2006 in die BvB eintraten, waren die sog. marktbenachteiligten Jugendliche (registrierte Bewerber zum 30.09.06) mit rd. 43% recht stark vertreten, 17% aller Teilnehmer waren Jugendliche mit (i.d.R. Lern-Behinderungen (Rehabilitanden) und die restlichen 40% waren lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche (auch „originär benachteiligte“ Jugendliche), vgl. Dietrich/ Plicht 2009.

Das neue Fachkonzept in der Fassung vom 12. Januar 2004 verfolgte, wie bereits mehrfach angesprochen, einen integrativen Ansatz, d.h., alle drei Gruppen sollten zwar individuell unterschiedlich, aber gemeinsam in einer Maßnahme gefördert werden[12]. Inwieweit diese unterschiedlichen Gruppen in den Maßnahmen vertreten sind und in welcher Bandbreite die Anteile über das Maßnahmespektrum variieren, zeigen die Durchschnitts- sowie die Extremwerte ihrer Anteile in den Maßnahmen.

Die statistische Aufbereitung der Maßnahmestrukturen nach Teilnehmermerkmalen in Übersicht 2 zeigt eine große Differenziertheit der Maßnahmen. Sie reicht bis zu der extremen Ausprägung von 0% bis 100% Anteil an Maßnahmeteilnehmern aus dem SGBII- Rechtskreis einer Maßnahme[13].

[12] Das überarbeitete Fachkonzept vom März 2006 hingegen gestattet wieder die Durchführung sog. wohnortnaher rehaspezifischer Maßnahmen.

[13] Allerdings muss an dieser Stelle darauf verwiesen werden, dass aufgrund von Zuordnungsproblemen das Merkmal Rechtskreis SGBII nur unter Vorbehalt zu sehen ist.

Übersicht 2: Maßnahmestrukturen nach Teilnehmermerkmalen

	Mittelwert (%)	Standard-abweichung	Minimum (%)	Maximum (%)
Anteil an TN aus SGBII-Rechtskreis	26,3	17,0	0,0	100,0
Anteil an TN ohne Schulabschluss	26,5	18,9	0,0	94,3
Anteil an TN mit Migrat.hintergrund	31,7	17,6	0,0	81,8
Anteil an marktbenachteiligten Jgdl.	44,9	19,3	2,5	93,3
Anteil an Rehabilitanden	11,6	10,0	0,0	55,6
Anteil an TN unter 18	52,8	17,3	5,4	97,1
Anteil an TN über 20	11,8	8,0	0,0	51,4
Teilnehmer insges. je Maßnahme	78,0	41,9	8	263

N=310 Maßnahmen der Begleitforschung mit 23881 TN (aggregierte Daten aus den Trägermeldungen zu den MN)

Zwischen Ost- und Westdeutschland weichen die Maßnahmestrukturen teilweise stark voneinander ab, insbesondere hinsichtlich der Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, marktbenachteiligten Jugendlichen (Bewerbern), Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGBII sowie Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Übersicht 3). Demgegenüber gibt es nur geringe Abweichungen beim Anteil an Jugendlichen mit Behinderungen, beim Männeranteil beim Anteil älterer Jugendlicher sowie der durchschnittlichen Teilnehmerzahl je Maßnahme.

Übersicht 3: Abweichende Maßnahmestrukturen alte/neue Bundesländer

		Mittelwert (%)	Standard-abweichung	Minimum (%)	Maximum (%)
Anteil an TN aus SGBII-Rechtskreis	**ABL**	21,2	12,2	0	81,2
Anteil an TN aus SGBII-Rechtskreis	**NBL**	42,4	19,8	2,8	100
Anteil an TN ohne Schulabschluss	**ABL**	20,5	14,2	0	66,7
Anteil an TN ohne Schulabschluss	**NBL**	45,5	19,5	9,7	94,3
Anteil an TN mit Migrat.hintergrund	**ABL**	33,5	15,4	0	81,8
Anteil an TN mit Migrat.hintergrund	**NBL**	7,9	6,9	0	31
Anteil an marktbenachteiligten Jgdl.	**ABL**	49,0	17,8	5,6	93,3
Anteil an marktbenachteilgten Jgdl.	**NBL**	31,7	18,1	2,5	77,4

N=310 Maßnahmen mit 23881 TN (aggregierte Daten aus den Trägermeldungen zu den MN)

Viele der beobachteten Merkmale korrelieren stark miteinander. Die Korrelationstabelle (vgl. Anlage 4) weist die Korrelationen zwischen allen betrachteten Merkmalen aus. Auffallend ist, dass zwischen dem Anteil an Teilnehmern ohne Abschluss und allen anderen Merkmalen starke Korrelationen bestehen[14].

In gleiche Richtung (d.h. wachsende Anteile bei steigendem Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss) zeigen dabei die Merkmale Anteil an Rehabilitanden, Anteil an Teilnehmern aus Rechtskreis SGB II, Männeranteil und der Anteil Minderjähriger in der Maßnahme.

Gegenläufig verhalten sich die Merkmale Anteil an Teilnehmern mit Migrationshintergrund, Durchführungsort der Maßnahme in Westdeutschland, der Bewerberanteil sowie der Anteil an älteren Teilnehmern.

[14] Dies korrespondiert mit verschiedenen Befunden zu multiplen Problemlagen bildungsarmer Personen in der Literatur (vgl. Allmendinger 1999, Solga 2005, Achatz et al. 2007 u.a.).

6. Umsetzung des neuen Fachkonzepts in der Praxis

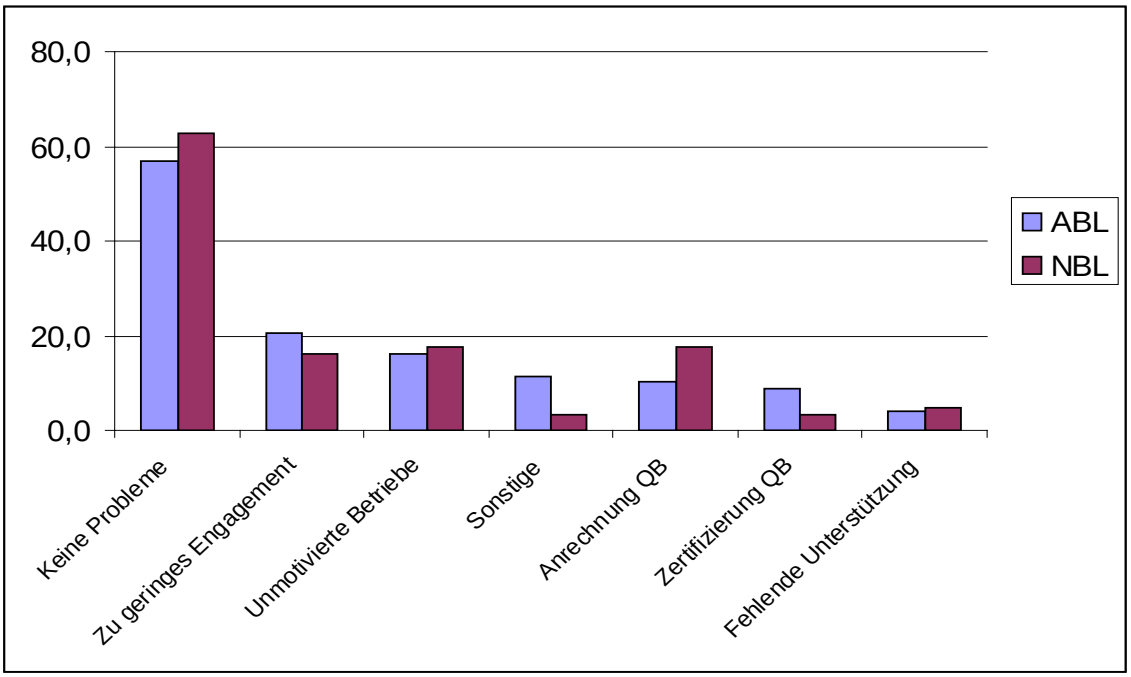
6.1. Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Das BvB-Konzept der BA verlangt eine enge Vernetzung mit verschiedenen Kooperationspartnern der Bildungsträger. Neben den unterschiedlichen Akteuren einer Bietergemeinschaft (vgl. dazu Kap. 5.1.3) sind hier v.a. die Berufsberatung der BA bzw. die Persönlichen Ansprechpartner (PAP) der Grundsicherungsstellen, die Kammern sowie die Berufsschulen zu nennen.

6.1.1. Zusammenarbeit mit Kammern, Berufsschulen und Schulämtern

Insgesamt bewerten 79% der Träger die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern als gut oder eher gut (40% bzw. 39%), aber auch 9% als eher schlecht und 1% als schlecht. Hinsichtlich auftretender Probleme wird insbesondere ein zu geringes Engagement der Ausbildungsberater beklagt und zwar einmal in Bezug auf die Unterstützung bei Problemen mit Praktikumsbetrieben (16%) sowie zum zweiten allgemein bezogen auf das Engagement für BvB-Teilnehmer (19%). Auch im Hinblick auf die Anrechnung sowie die Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen treten Probleme auf (12%). Völlig problemlos verlief die Zusammenarbeit für rd.58% der Bildungsbegleiter. Eine nach alten und neuen Bundesländern getrennte Auswertung weist insgesamt nur relativ geringe Unterschiede aus.

Abb. 7: Probleme in der Zusammenarbeit mit den Kammern nach Region

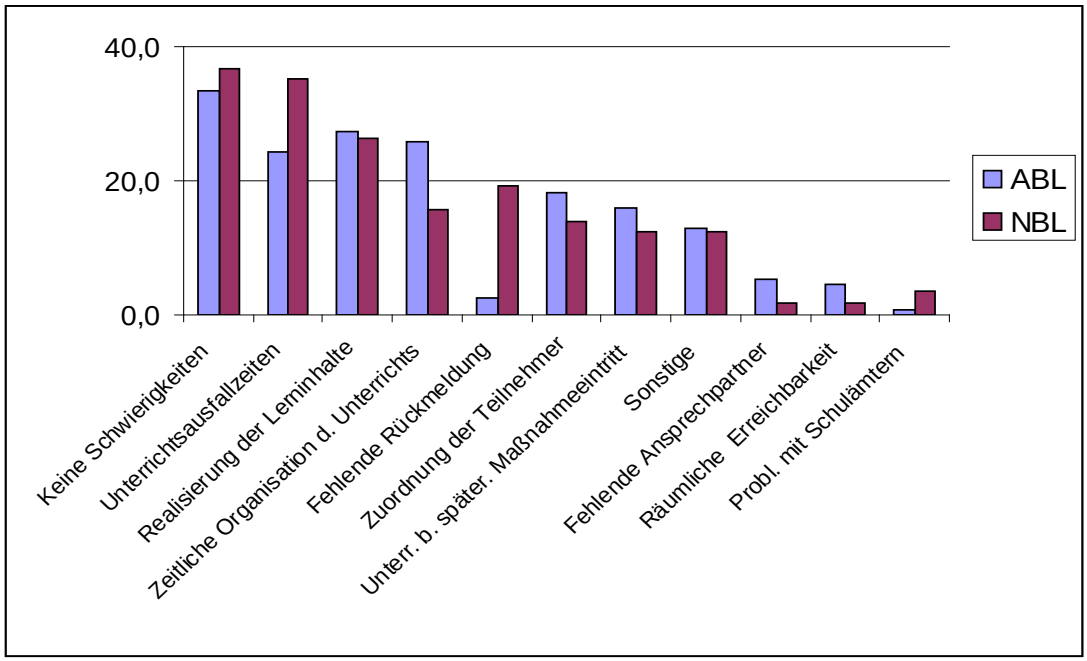


N=277 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zur Zusammenarbeit mit Kammern

Der Berufsschulunterricht fand nur bei rd.59% der Maßnahmen ausschließlich in der Berufsschule statt, in weiteren rd. 31% hingegen komplett beim Bildungsträger (Rest: Schule und Träger rd.5%, 5% k.A.) . Damit beziehen sich Aussagen zur Kooperation mit den Berufsschulen auch nur auf die Träger, die den Unterricht nicht selbst durchgeführt haben.

Probleme in der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen wurden v.a. im organisatorischen Bereich aufgezeigt: Insbesondere wurden Unterrichtsausfall (27%), die zeitliche Organisation des Unterrichts (23%) sowie ausbleibende Rückmeldungen bei Problemen mit den Jugendlichen (23%) angemerkt. Aber auch in inhaltlicher Hinsicht waren die Bildungsbegleiter mit der Kooperation teilweise unzufrieden: Rund 27% der Bildungsbegleiter reklamierten die mangelhafte Umsetzung von Lerninhalten. Nur in einem Drittel aller Fälle gab es keine Schwierigkeiten. Regionale Unterschiede zeigen sich vor allem bei der zeitlichen Organisation des Berufsschulunterrichts, die in den alten Bundesländern mehr Probleme bereitet als in den neuen, dort hingegen ist neben fehlenden Rückmeldungen vor allem der Unterrichtsausfall ein deutlich größeres Problem als in Westdeutschland.

Abb. 8: Probleme bei der Organisation des Berufsschulunterrichts



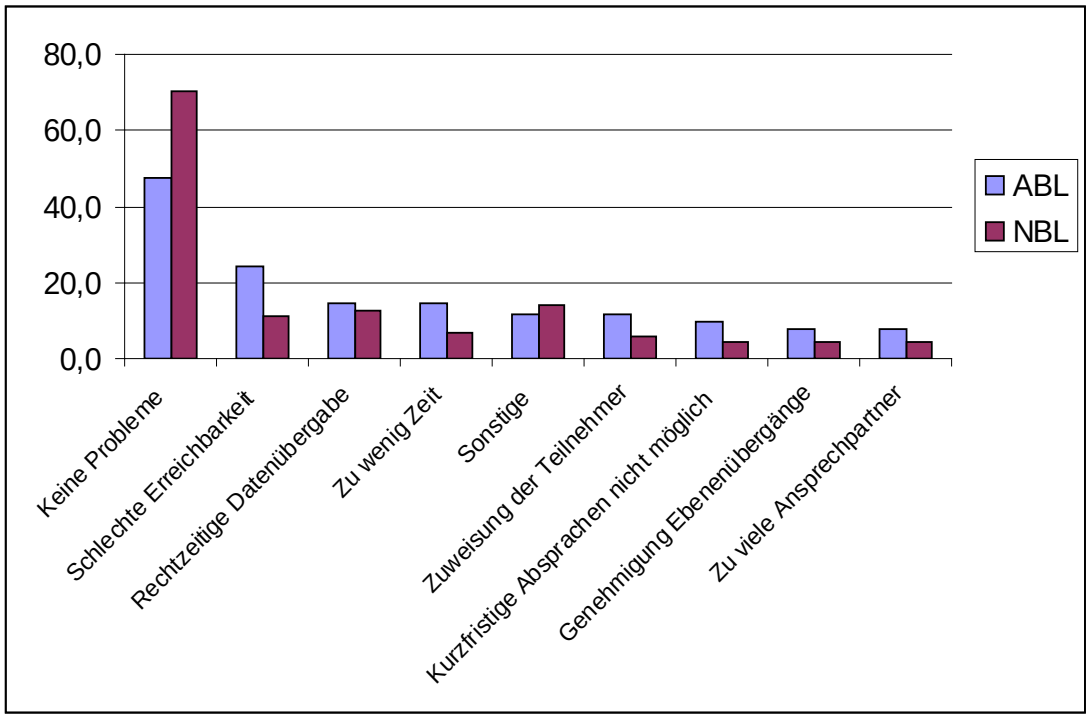
N=191 Bildungsträger (BBGl) mit externem Berufsschulunterricht

Im Falle der Zusammenarbeit mit Schulbehörden und allgemeinbildenden Schulen bei der Organisation und Durchführung der Externenprüfung für den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses (HSA) gab es nur in wenigen Fällen Komplikationen: Rund 7% der Bildungsträger, in deren Maßnahme Jugendliche auf den Erwerb des HSA vorbereitet wurden hatten dabei Probleme mit den Schulbehörden, knapp 8% mit den Schulen.

6.1.2. Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der BA

Die Zusammenarbeit mit den Berufsberatern bzw. persönlichen Ansprechpartnern (PAP) der ARGEN[15] wird im Unterschied zu jener mit den Ausbildungsberatern der Kammern insgesamt deutlich positiver bewertet (knapp 98% gut oder eher gut), was allerdings auch dem Umstand geschuldet sein kann, dass die BA Auftraggeber der Befragung war. Auf Nachfrage nach speziellen Problemen gaben rd. 48% der Träger in den alten und sogar 70% derer in den neuen Bundesländern an, keine Probleme in der Zusammenarbeit gehabt zu haben. Von den restlichen wurden dennoch einige Probleme thematisiert (vgl. Abb. 9):

Abb. 9: Probleme in der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung BA/ den PAP der ARGEN



N=298 Bildungsträger (BBGl) mit Angaben zur Zusammenarbeit mit der BB

So wird insbesondere die schlechte Erreichbarkeit der Berater (ABL) beklagt. Nur in Ausnahmefällen verfügen die Bildungsbegleiter über die Telefonnummer des zuständigen Berufsberaters; der Umweg über die CallCenter erzeugt viel Unmut, zumal mitunter schnelle Entscheidungen in Absprache mit den Beratern zu treffen sind. Auch die rechtzeitige Datenübergabe vor Maßnahmeeintritt funktionierte in einigen Fällen nicht - im persönlichen Gespräch wurden Fälle geschildert, wonach neue BvB-Teilnehmer vollkommen unangekündigt in der Tür standen und nur die

[15] Ein getrennter Ausweis für Berufsberater und Persönliche Ansprechpartner ist nicht möglich.

Zuweisung in die BvB in der Hand hatten. Weitere Nennungen betreffen den Zeitmangel der Berater sowie die Zuweisung der Teilnehmer. Diese Zuweisung der Teilnehmer war bereits in der Erstbefragung der Bildungsträger Befragungsgegenstand:

In Abhängigkeit davon, ob die Teilnehmer einen besonderen oder erhöhten Förderbedarf haben oder nicht, können sie von der Berufsberatung der BA unterschiedlichen Einstiegssequenzen[16] zugewiesen werden, was i.d.R. mit unterschiedlichen Eintrittsterminen verbunden ist. So sollen Rehabilitanden und originär benachteiligte Jugendliche die Maßnahme in der Regel mit der Eignungsanalyse oder aber mit der Grundstufe, marktbenachteiligte Jugendliche hingegen mit der Übergangsqualifizierung beginnen. Danach befragt, ob die Bildungsbegleiter die seitens der Berufsberatung getroffenen Zuweisungsentscheidungen teilen, weisen die Ergebnisse eine vergleichsweise hohe Übereinstimmung mit der Zuweisung der Jugendlichen in die Grundstufe mit vorangestellter Eignungsanalyse auf (86%), demgegenüber aber eine hohe Diskrepanz bezüglich der Zuweisung in die Übergangsqualifizierung. Hier teilen nur 55% der Bildungsbegleiter die Einschätzung der Berufsberater. Bemängelt werden die in vielen Fällen fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen (einschließlich noch nicht abgeschlossener Berufswahlprozesse) bzw. personenspezifische Hemmnisse, die den Bildungsbegleitern eine Zuweisung in Eignungsanalyse und/oder Grundstufe sinnvoller erscheinen ließen. Da auch seitens der Arbeitgeber häufig bemängelt wird, dass Bewerbern die nötige Ausbildungsreife/ Berufseignung fehlt, könnte dies Einfluss auf die Bewertung der Bildungsbegleiter haben, da diese in engem Austausch mit der betrieblichen Praxis stehen und letztendlich für die Aquise der Ausbildungsplätze verantwortlich sind. Finanzielle Vorteile sind hingegen mit einem veränderten Maßnahmeverlauf nicht verbunden, eher das Gegenteil (höherer Aufwand, geringere Zeitspanne für betriebliche Praktikumsphasen, kein finanzieller Ausgleich). Insofern wären Analysen zu Validität und Reliabilität der Einschätzungen seitens der Berufsberater und den von ihnen zugrunde gelegten Kriterien ein spannendes Forschungsfeld.

Ein weiterer Aspekt in der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und auch Gegenstand kritischer Anmerkungen ist die Datenübergabe. Bei immerhin einem Drittel aller Maßnahmen (33%) standen keine BA- Daten vor Beginn der Eignungsanalyse zur Verfügung. Selbst bei jenen Maßnahmen, in denen diese Informationen zur Verfügung standen (63%), gelang dies in einem Viertel der Fälle erst durch Nachfrage bei der Arbeitsagentur.

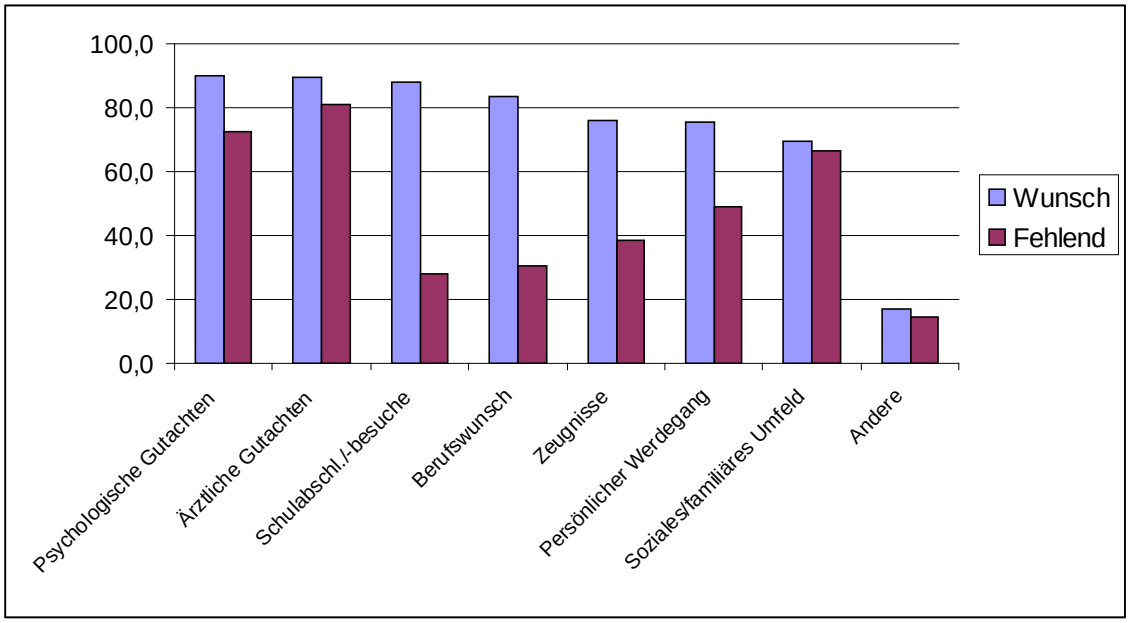
Danach befragt, welche Informationen aus Sicht der Träger vor Beginn der Maßnahme von der BA zur Verfügung gestellt werden sollten und ob diese Informatio-

[16] Möglich ist der Einstieg in die Grundstufe entweder mit oder ohne vorhergehende Eignungsanalyse sowie direkt in die Übergangsqualfizierung

nen realiter ganz oder teilweise fehlten, zeigen sich nicht nur im Bereich der sensiblen Daten gravierende Defizite.

Während erstere als datenschutzrelevante Informationen i.d.R. nicht weitergegeben werden dürfen, werden (schul-) biografische und Leistungsinformationen in vielen Fällen schlicht nicht übermittelt. Da diese Informationen für die Förderplanung sehr relevant sind, bedeutet die fehlende Übermittlung durch die BA vermeidbare Doppelarbeit für die Träger.

Abb. 10: Erforderliche Informationen und deren Verfügbarkeit aus Trägersicht



N=286 Bildungsträger (BBGI) mit Angaben zu erforderlichen bzw. N= 231 zu fehlenden Infos

6.2. Maßnahmeverlauf

6.2.1. Eignungsanalyse und weiterer Förderverlauf

Rund drei Viertel aller Teilnehmer (74,5%) durchliefen die Eignungsanalyse. In der Regel dauerte diese Phase zwischen 10 und 14 Tagen, wie auch laut Konzept vorgesehen (rd. 76%). Über einen längeren Zeitraum durchliefen sie knapp 11% der Teilnehmer. Da die Eignungsanalyse mit einem erhöhten Personalbedarf einhergeht, war es für viele Bildungsträger schwierig, so wie in den Verdingungsunterlagen gefordert, auch für später eintretende Jugendliche das Instrumentarium vorzuhalten. In vielen Fällen wurde dann eine deutlich „schlankere“ Eignungsanalyse durchgeführt: Rd. 13% der Teilnehmer aus der Begleitforschungskohorte (Eintritte bis 31.12.2006) mit Eignungsanalyse haben diese in einer kürzeren Dauer als den vorgesehenen 14 Tagen absolviert bzw. absolvieren müssen. Neben frühen Maßnahmeabbrechern (25% dieser Teilgruppe) betrifft dies vor allem Teilnehmer, die zu einem späteren Zeitpunkt in die Maßnahme eingetreten sind.

Über den gesamten Maßnahmezeitraum (bis Ende Juli 2007) dürfte deren Anteil noch deutlich größer sein, da insgesamt rd. 40 Tsd. Jugendliche erst nach dem 31.12.2006 in die Maßnahmen eingetreten sind (und damit nicht in die Begleitforschung einbezogen waren). Möglicherweise wäre hier eine Bündelung von Teilnehmern aus unterschiedlichen Maßnahmen sinnvoll, die die 14tägige Eignungsanalyse bei einem Bildungsträger der Region durchlaufen.

Im Anschluss an die Eignungsanalyse oder auch im Direkteinstieg gibt es je nach Förderbedarf verschiedene Möglichkeiten (vgl. auch Kap. 2): Ist nach der Kompetenzfeststellung noch nicht klar, welchen beruflichen Weg ein Jugendlicher einschlagen will oder besitzt er noch nicht die erforderliche Ausbildungsreife bzw. Berufseignung, bieten sich die Fördermöglichkeiten der Grundstufe an, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und im weiteren Verlauf eine realistische Berufswahlentscheidung zu treffen. In der Grundstufe sollen die Jugendlichen so qualifiziert werden, dass die Ausbildungsreife und die Eignung für den angestrebten Beruf hergestellt werden. Sobald diese Ziele erreicht sind, können die Teilnehmer in die stark praxisorientierte Übergangsqualifizierung eintreten. Ist der Maximalzeitraum der Grundstufe von 6 Monaten ausgeschöpft, ohne dass das Ziel der Grundstufe erreicht wurde, kann dagegen mit der Förderstufe angeschlossen werden, die neben der Verfolgung der Ziele aus der Grundstufe bereits dazu dienen soll, berufliche Grundfertigkeiten zu erwerben.

Für bereits ausbildungsreife Jugendliche mit gefestigtem Berufswunsch ist der Eintritt sofort in die Übergangsqualifizierung möglich.

Damit lassen sich über den gesamten Maßnahmeverlauf insgesamt folgende Verlaufstypen charakterisieren:

Übersicht 4: Zuordnung der Teilnehmer zu Maßnahmeverlaufstypen

Grundstufe	Förderstufe	Übergangsqualifizierung	Anteil TN
		x	23%
x	x		23%
x		x	21%
x			19%
x	x	x	10%

Quelle: Meldedaten der Bildungsträger, N=23881 TN

Die theoretisch noch möglichen Varianten ‚nur Förderstufe' sowie ‚Förderstufe und Übergangsqualifizierung' treten faktisch nicht auf (1% aller Fälle, 3% sind frühe Abbrüche). Ansonsten zeigt die Verteilung in der Übersicht, dass die Möglichkeiten einer flexiblen Förderung durchaus genutzt werden und die unterschiedlichen Fördervarianten zu nahezu gleichen Anteilen auftreten. Die einzelnen Verlaufstypen

sind auch nicht extrem personengruppenzentriert. Eine Analyse der Verteilung der Teilnehmergruppen über die Verlaufstypen (vgl Übersicht 5) zeigt z.B., dass nur rd. 36% der marktbenachteiligten Jugendlichen ausschließlich in der Übergangsqualifizierung gefördert wurden, knapp zwei Drittel von ihnen begannen dagegen mit der Grundstufe (mit ev. vorgeschalteter Eignungsanalyse). Damit spiegelt sich auch in den Praxisverläufen die geschilderte Diskrepanz der Einschätzung der Förderbedarfe zu jener der Berufsberatung wider (vgl. Kap. 6.1.2.). Auch bei den anderen Gruppen zeigen sich zwar Schwerpunkte, aber keine extreme Fokussierung auf einen bestimmten Förderverlauf.

Übersicht 5: Verlaufstypen nach Teilnehmertyp

	marktbenachteiligt	Rehabilitand	originär benachteiligt	Gesamt
alle Qualifizierungsstufen	8,7%	11,3%	11,3%	10,2%
Grundstufe und Förderstufe	13,3%	46,9%	24,9%	22,7%
Grundstufe und Übergangsqualifizierung	24,10%	10,30%	21,10%	21,0%
nur Grundstufe	15,2%	19,5%	21,8%	18,7%
nur Übergangsqualifizierung	35,6%	4,7%	16,9%	23,2%
keine Qualifizierungsstufe bzw. übrige	2,5%	4,7%	3,2%	4,0%

Quelle: Meldedaten der Bildungsträger, N=23881 TN

6.2.2. Teilnahmedauer und Abbruchgeschehen

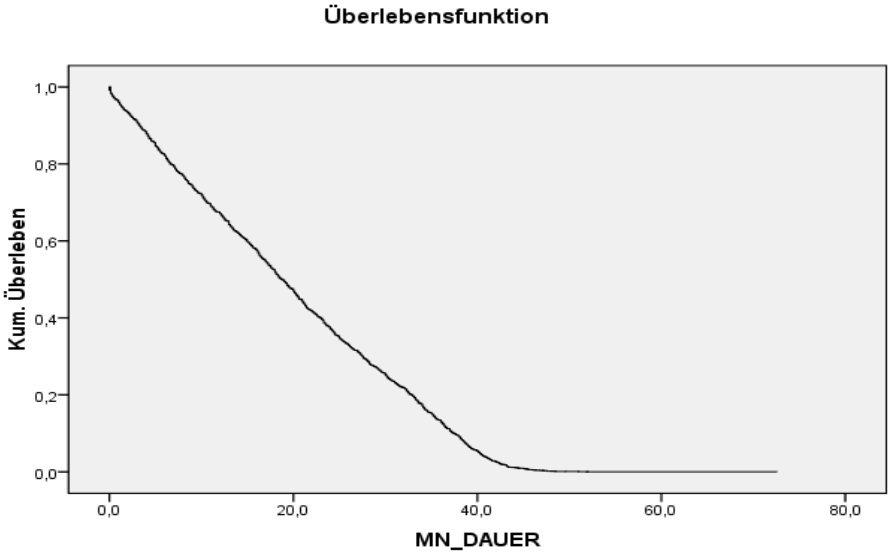
Nach dem neuen Fachkonzept BvB bemisst sich die reguläre Förderdauer auf zehn Monate für Teilnehmer ohne Behinderungen, für diejenigen mit einer Behinderung im Falle des Integrationsziels Ausbildung auf elf Monate bzw. im Falle des Ziels Beschäftigung auf 18 Monate. Verlängerungen gab es im Maßnahmejahr 2006/2007 kaum (im überarbeiteten Fachkonzept sind sie hingegen eher möglich).

In den in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahmen beendeten rd. 51% aller knapp 24 Tausend Teilnehmer die Maßnahme regulär, blieben also bin zum Ablauf ihrer individuellen Förderdauer in der BvB. Demgegenüber gingen rd. 16% vorzeitig in Ausbildung oder Beschäftigung über, weitere knapp 3% verließen die Maßnahme aufgrund einer Ausbildungszusage für die nähere Zukunft, rd. 31% beendeten die

BvB Teilnahme vorzeitig ohne direkten oder zugesagten Übergang. Diese Gruppe wird nachfolgend als Abbrecher bezeichnet. Von den so definierten Abbrechern ist die Mehrzahl (59%) aus Gründen fehlender Motivation und/oder vertragswidrigen Verhaltens[17] vorzeitig aus der BvB Maßnahme ausgeschieden bzw. ausgeschlossen worden (insges. 4765 Jugendliche, das entspricht 19,6% aller TN). Die restlichen 41% verteilen sich auf sonstige Gründe (Umzug, Krankheit, Haft etc.)

Ein Drittel aller Abbrecher aus motivationalen und/oder Verhaltensgründen verlässt die Maßnahme im ersten Vierteljahr (knapp 12% bleiben unter einem Monat in der BvB, 21% bleiben nur zwischen einem Monat und einem Vierteljahr in der Maßnahme). Mehr als zwei Drittel (67,4%) verlassen die Maßnahme nach einer Teilnahmedauer zwischen einem Vierteljahr und einem Jahr (34% Teilnahme zwischen einem Viertel- und einem halben Jahr, 33% zwischen einem halben und einem Jahr). Insgesamt zeigt sich im Bereich der motivational /verhaltensbedingten Abbrüche ein ziemlich kontinuierlicher Verlauf, Brüche (z.B. nach bestimmten Etappen[18]) sind nicht zu verzeichnen. Abb. 11 zeigt den Verlauf.

Abb. 11: Verlauf der motivational / verhaltensbedingten Abbrüche



N=23881 Teilnehmer aus 310 Maßnahmen der Begleitforschung

Legende: Ordinate: 1,0 entspricht 100% aller Abbrecher aus o.g. Gründen, Abszisse: Maßnahmedauer in Wochen

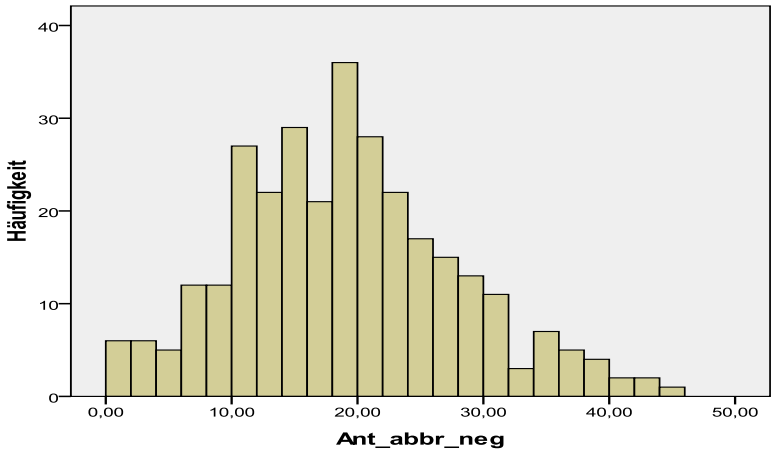
[17] Beispiele für vertragswidriges Verhalten: unentschuldigtes Fehlen, Drogenkonsum, Diebstahl etc.

[18] Eine ursprüngliche Annahme vermutete z.B. ein gehäuftes Auftreten von Abbrüchen während oder nach der Eignungsanalyse

Aussagen zur Anzahl potentieller Teilnehmer, die eine Maßnahme, obwohl dafür eingeplant, nicht angetreten haben, sind nicht möglich. Demzufolge können auch keine Gründe für den Nichtantritt benannt werden.

Im Durchschnitt brechen gut 19% aller Teilnehmer eine Maßnahme vorzeitig aus Motivations-/ Verhaltensgründen ab, über alle Maßnahmen variiert dieser Anteil zwischen 0% und 44%. Die Durchschnittswerte der neuen und der alten Bundesländer unterscheiden sich nur im Nachkommabereich, sie liegen in beiden Fällen bei rd. 19%.

Abb. 12: Häufigkeitsverteilung: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme



Legende: Ant_abbr_neg: Anteil an Abbrüchen aus Motivations-/Verhaltensgründen je Maßnahme

Um Einflussfaktoren auf die Höhe des Anteils an vorzeitigen Austritten aufgrund mangelnder Motivation bzw. Fehlverhaltens auf der Maßnahmeebene zu identifizieren, wurden sowohl Merkmale der Maßnahmekomposition als auch Strukturmerkmale der Bildungsträger in eine lineare Regression einbezogen. Dabei erwiesen sich die Merkmale Migrationshintergrund und Region (ABL/NBL) als problematisch für die Interpretation. Obwohl stark miteinander korreliert, liegt keine so große Kollinearität vor, dass eines von ihnen aus der Analyse ausgeschlossen werden muß. Sie führen aber je nach Ein- oder Ausschluss zu unterschiedlichen Schätzergebnissen (vgl. Übersicht 6, Modell 1 bis 3). Deshalb wurden zusätzlich Regressionen für die alten und neuen Bundesländer getrennt gerechnet, deren Ergebnisse die Vermutung nahelegen, dass bei den Effekten zum Migrationshintergrund die ostdeutschen Maßnahmen im Gesamtmodell durchschlagen (obwohl dort weit geringere Migrantenanteile vorliegen), während der Regionaleffekt eher von besseren Arbeitsmarktverhältnissen herrühren könnte. Allerdings ist er in dieser Stärke durch die deskriptiven Ergebnisse (ABL wie NBL im Durchschnitt 19%) nicht gedeckt. Die Einbeziehung einer entsprechenden Interaktionsvariablen löste das Problem nicht (vermutlich aufgrund zu kleiner Fallzahlen).

Mit Ausnahme des Modells 5 (dessen Güte aufgrund der kleinen Fallzahl nicht eben gut ist) können prinzipiell auf der Seite der Maßnahmekomposition die Merkmale Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss, Anteil originär benachteiligter Jugendlicher sowie die Teilnehmeranzahl der Maßnahme insgesamt als Einflussfaktoren auf das Abbruchgeschehen identifiziert werden. Darüberhinaus ist das Risiko von Abbrüchen in den alten Bundesländern höher (was an besseren Arbeitsmarktbedingungen liegen könnte). Risikomindernd wirken sich ganz offenkundig Bietergemeinschaften aus - möglicherweise deshalb, weil sie ein breiteres Berufsfeldspektrum anbieten können. Betreuungsqualität und Männeranteil zeigen nur in den Modellen 2 und 3 nachweisbare Effekte.

Übersicht 6: Einflussfaktoren auf den Anteil motivationsbedingter Abbrüche

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4[1)]	Modell 5[2)]
Anteil Rehabilitanden	0,057	0,057	-0,057	0,039	-0,031
Anteil an TN ohne Schulabschluss	0,104***	0,091**	0,092**	0,161***	0,098
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	0,013	0,013	-0,005	-0,002	-0,017
Anteil TN mit Migrationshintergrund	0,071**		0,094***	0,058	0,452***
Anteil originär Benachteiligter	0,107***	0,106***	0,104***	0,134***	-0,015
Anteil Männer	0,049	0,053*	0,051*	0,051	0,016
Anteil an Teilnehmern über 20Jahre	0,086	0,077	0,090	0,080	0,113
TN-Zahl der MN	0,032**	0,031**	0,032**	0,033**	0,025
Maßnahme in ABL	2,454	4,029***			
hohe Betreuungsqualität*	-2,511	-2,714*	-2,756*	-2,700	-1,519
Gehaltseinsparungen	0,074	0,061	0,056	0,048	0,228
Maßnahme in Bietergemeinschaft	-1,965*	-1,984*	-2,009**	-1,844	-3,615*
N	306	306	306	233	73
R2korr	0,116	0,106	0,113	0,155	0,059

[1)] nur Maßnahmen in alten Bundesländern
[2)] nur Maßnahmen in neuen Bundesländern

* zur Betreuungsqualität vgl. Anlage 5

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten), Trägerbefragung

Diese Ergebnisse korrespondieren im wesentlichen mit jenen aus logistischen Regressionsanalysen auf Individualebene, die ebenfalls einen fehlenden Schulabschluss, die Zugehörigkeit zur Gruppe der originär benachteiligten Jugendlichen, die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht sowie die alten Bundesländer als Maßnahmeort als Einflussfaktoren auf das individuelle Abbruchrisiko ausweisen. Das Problem der Überlagerung von Migrationshintergrund und Regionalzugehörigkeit trat auch hier auf (die Ergebnisse werden an anderer Stelle publiziert).

6.2.3. Betreuung der Jugendlichen durch die Bildungsbegleiter

Zur Betreuung der Jugendlichen während der BvB, insbesondere auch während betrieblicher Praktika, sowie zur Existenz entsprechender organisatorischer Richtlinien beim Träger wurden den Bildungsbegleitern eine Reihe an Fragen gestellt.

Übergreifend über die gesamte Maßnahme steht zunächst die Aufgabe des Bildungsbegleiters, im Anschluss an die Eignungsanalyse einen Qualifizierungsplan zu erstellen und diesen im Weiteren fortlaufend zu aktualisieren und dies auch mit den Jugendlichen zu kommunizieren. Hier zeigen sich Schwachstellen. Abgesehen von Aktualisierungsanlässen, die nur bei einem Teil der Jugendlichen auftreten (z.B. bei speziellem sozialpädagogischem Förderbedarf oder nach psychologischen Tests) sind die Bildungsbegleiter prinzipiell zur kontinuierlichen Verlaufs- und Erfolgskontrolle (z.B. bei Ebenenübergang[19] oder Terminfälligkeiten) und deren Dokumentation verpflichtet; die Ergebnisse sollen auch mit den Jugendlichen besprochen werden. Während den Ebenenübergang noch 95% der Bildungsbegleiter im Qualifizierungsplan festhalten, kommunizieren dies nur 88% auch mit den Teilnehmern. Bei fälligen Terminen prüfen und aktualisieren nur 83%, im Falle der Nichteinhaltung von Terminen nur 66% und nur 60% kommunizieren dies auch mit den Jugendlichen. Nach Praktika aktualisieren rd. 82% der Bildungsbegleiter den Qualifizierungsplan, aber nur 75% besprechen dies auch mit den Jugendlichen. Allerdings gibt es auch nur bei rd. 71% der Bildungsträger Vorgaben zum Turnus von Prüfung und Aktualisierung. Rd. die Hälfte der Träger schreibt eine Prüfung der Teilzielerreichung einmal monatlich vor, ein weiteres reichliche Viertel nur bei Bedarf, 15% seltener als einmal monatlich und 6% einmal wöchentlich.

Wurden Ziele nicht erreicht, suchten die Bildungsbegleiter vornehmlich das Gespräch mit den Jugendlichen. Bei einer Rangplatzvergabe von 1 bis 5 in der Rangfolge der ergriffenen Maßnahmen spiegelt sich das dementsprechend wider: Zuerst wurde i.d.R. das Gespräch mit den Jugendlichen gesucht (Rangwert 1,05), danach Rücksprache mit dem Fachpersonal beim Träger gehalten (1,77), erst danach der zuständige Berufsberater kontaktiert (2,69) und ganz zuletzt das Elterngespräch gesucht (mit 2,87 letzter Rangwert).

Eine Reihe von Fragen widmete sich speziell der Betreuung vor, während und nach betrieblichen Praktika. Auch hier existieren noch Verbesserungspotentiale. Nur in 53% der Maßnahmen wurde jedes Praktikum mit den Jugendlichen vorbereitet, in 59% der MN jedes Praktikum nachbereitet (ansonsten wurde im Wesentlichen angegeben, den überwiegenden Teil entsprechend vor- bzw. nachbereitet zu haben).

[19] Ebenenübergang bezeichnet den Wechsel der Qualifizierungsstufe, z.B. von der Grundstufe in die Förderstufe

Beides zugleich fand nur in insgesamt 47% der Maßnahmen statt. Nur ein reichliches Drittel (37%) der Bildungsbegleiter informierte die Praktikumsbetriebe über die individuellen Stärken, aber auch Förderbedarfe der Jugendlichen, rd. 61% taten dies nur in bestimmten Fällen. Konkrete Vorgaben für die Betriebe hinsichtlich der Praktikumsziele machten rd. 31% der Träger immer, rd. 56% in bestimmten Fällen, aber auch rd. 11% gar nicht.

6.2.4. Einsatz von Qualifizierungsbausteinen

Da es sich bei den Qualifizierungsbausteinen um einen relativ neuen Ansatz der Benachteiligtenförderung handelt, sollen sie eingangs zunächst kurz vorgestellt werden:

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine fand 2003 gemeinsam mit dem der Berufsausbildungsvorbereitung Aufnahme in das Berufsbildungsgesetz (BBiG). § 69 BBiG legt fest, dass die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen kann, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine QB).

In der Berufsausbildungsbescheinigungsverordnung (BAVBVO)[20] werden QB durch folgende Merkmale bestimmt (vgl. auch Kramer/Pless 2006):

Ein Qualifizierungsbaustein

- vermittelt Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit
- befähigt zur Ausübung von Tätigkeiten, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung sind
- hat einen klaren und verbindlichen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan einer Ausbildungsordnung
- ist eine inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheit
- umfasst eine Dauer von mindestens 140 und höchstens 420 Zeitstunden
- schließt mit einer Leistungsfeststellung und einem Kompetenznachweis ab.

[20] BAVBVO: Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung, Bundesgesetzblatt Jg.2003, Teil I, Nr 36 v. 16.7.03

Qualifizierungsbausteine richten sich vornehmlich an lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt[21]. Sie sollen die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt verbessern und so den Zugang zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erleichtern (vgl. GPC 2004).

Sowohl vom Bundesinstitut für Berufsbildung als auch von den Kammern wurden bereits zahlreiche Qualifizierungsbausteine entwickelt. Darüber hinaus können Anbieter (Bildungsträger) auch selbst Qualifizierungsbausteine nach den Vorgaben der BAVBVO entwickeln, die hinsichtlich der Einhaltung dieser Vorgaben von den zuständigen Stellen, i.d.R. von den Kammern, zertifiziert werden müssen.

Mit Einführung des neuen Fachkonzepts BvB wurde die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen integraler Bestandteil berufsvorbereitender Angebote der Bundesagentur für Arbeit. In der Beschreibung der Qualifizierungssequenz „Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten“ wird in den Verdingungsunterlagen zur Ausschreibung der BvB- Maßnahmen dezidiert darauf verwiesen, dass dies erstens grundsätzlich in Betrieben erfolgen soll und als zentrales Element zweitens die Qualifizierungsbausteine dienen sollen. Die Kombination dieser beiden Forderungen erweist sich als ausgesprochen problematisch.

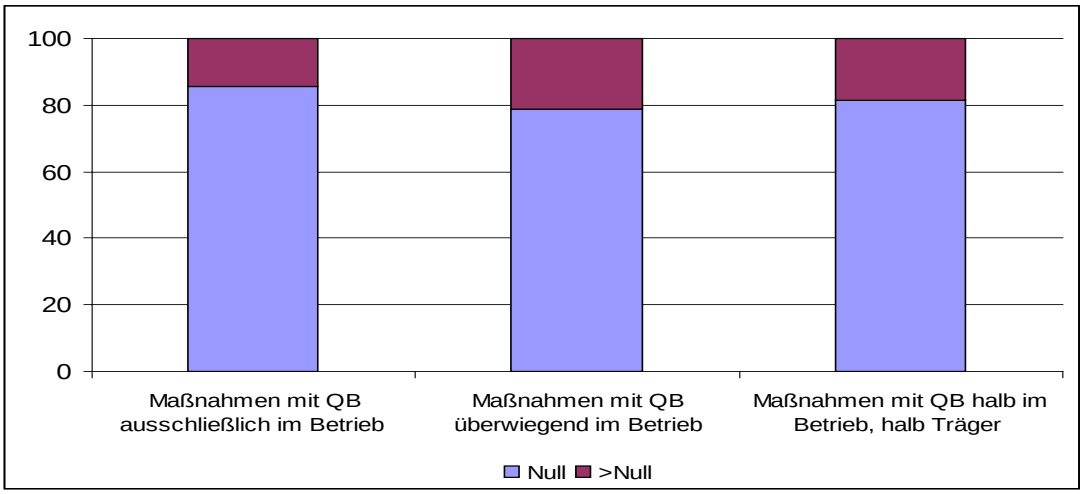
Bei der Frage, zu welchen Anteilen Qualifizierungsbausteine in Betrieben oder beim Träger durchgeführt wurden[22], ergibt sich für die Varianten mit mindestens hälftiger betrieblicher Beteiligung folgendes Bild:

[21] Darin besteht auch einer der gravierendsten Unterschiede zu den sog. Ausbildungsbausteinen (vgl. Grunwald 2009, GPC 2009), die nicht der Berufsausbildungsvorbereitung, sondern der Ausbildung selbst dienen und sich damit an ausbildungsreife Jugendliche (bevorzugt Altbewerber) wenden.

[22] Wortlaut der Frage: Zu welchen Anteilen führten Sie Qualifizierungsbausteinean folgenden Orten durch:

QB ausschließlich in der Bildungsstätte	ca.… %
QB ausschließlich im Betrieb	ca.… %
QB überwiegend in der Bildungsstätte in Kooperation mit Betrieb	ca. …%
QB überwiegend im Betrieb in Kooperation mit der Bildungsstätte	ca. …%
QB jeweils etwa zur Hälfte in Betrieb und Bildungsstätte	ca. …%
	100%

Abb. 13: Anteil von Maßnahmen mit betrieblich vermittelten QB (ganz oder teilweise)



N=287 Bildungsträger mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen

Lesebeispiel: Balken 1: Nur in 14% aller Maßnahmen konnten QB komplett im Betrieb vermittelt werden, in den restlichen 86 % der Maßnahmen hingegen gelang es nicht, einen oder mehrere QB komplett im Betrieb vermitteln zu lassen

Bei 86% der Maßnahmen konnten demnach gar keine Bausteine ausschließlich im Betrieb realisiert werden. Nur in den restlichen 14% der Maßnahmen konnte zumindest ein Teil - und zwar im Durchschnitt etwa ein Viertel - aller Qualifizierungsbausteine komplett im Betrieb vermittelt werden. Bei möglichen Mischformen zwischen betrieblicher und trägerseitiger Vermittlung sieht die Lage nicht wesentlich besser aus (vgl. Abb 13).

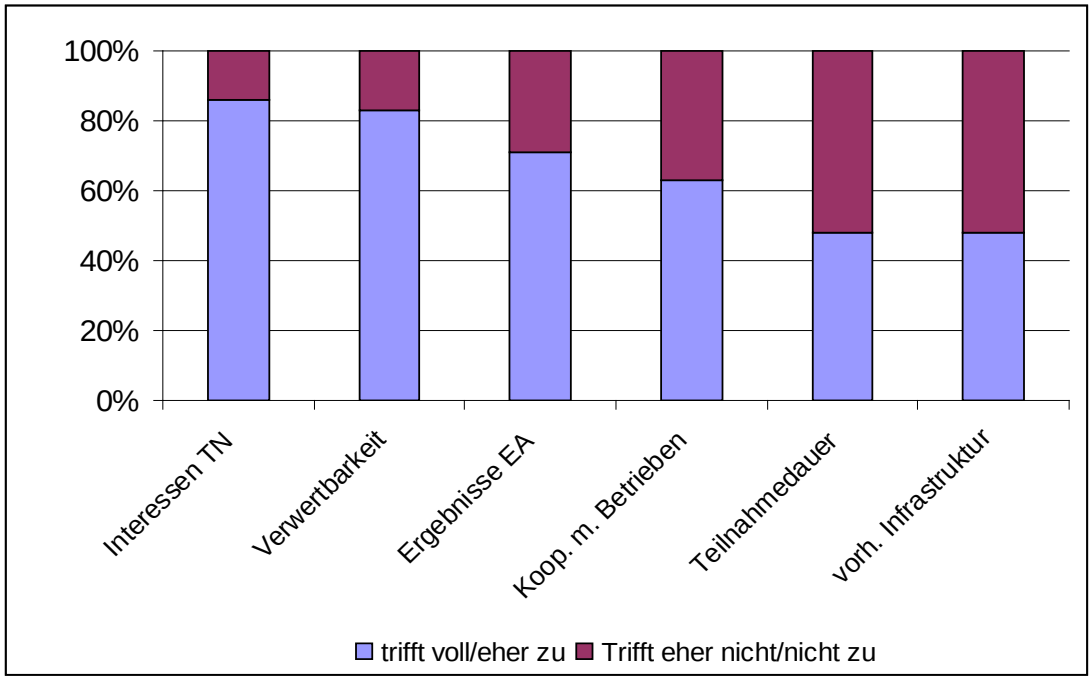
Mehr als ein Drittel der Bildungsträger hingegen war gezwungen, alle Qualifizierungsbausteine ausschließlich in ihren Einrichtungen zu vermitteln (nicht in Abb.13 dargestellt).

Dies lässt nur die Schlussfolgerung zu, dass sich die Forderung des Fachkonzepts nach der vorrangigen Vermittlung der Qualifizierungsbausteine in Betrieben aufgrund der fehlenden Mitwirkung seitens der Betriebe kaum umsetzen lässt. Nach Einschätzung der Bildungsbegleiter liegt das an der mangelnden Bereitschaft der Betriebe, die Art des Einsatzes der Jugendlichen während des Praktikums nach den Rahmenregeln der Qualifizierungsbausteine zu gestalten.

Da die Suche nach Praktikumsplätzen durchaus aufwendig und mit einer Reihe von Problemen verbunden ist (vgl. Kap. 6.2.6.), wird es wahrscheinlich auch kaum möglich sein, auf die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen zu dringen.

Hinsichtlich der Entscheidung, welche Qualifizierungsbausteine den Jugendlichen angeboten werden, stehen in erster Linie die Interessen der Teilnehmer sowie eine angenommene spätere Verwertbarkeit für das Bewerbungsverfahren im Mittelpunkt (vgl. Abb.14).

Abb. 14: Kriterien für Auswahl an Qualifizierungsbausteinen



N=287 Bildungsträger (BBGl) mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen

Zu kommentieren sind v.a. noch zwei weitere Befunde:

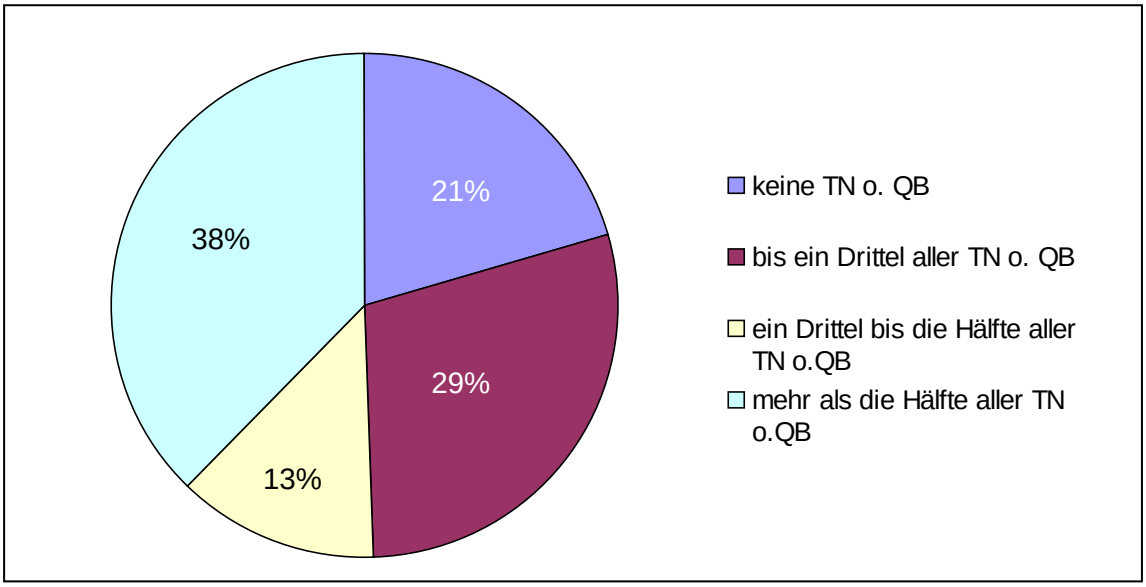
Dass erstens die Ergebnisse der Eignungsanalyse nur für durchschnittlich zwei Drittel der Bildungsträger ein Auswahlkriterium darstellen, liegt vermutlich daran, dass für einen Teil der Teilnehmer zwar in der Eignungsanalyse die Kompetenzen erhoben wurden, die beruflichen Neigungen der Jugendlichen aber noch nicht feststehen. In diesem Fall wird vermutlich die Phase der Berufsorientierung im Rahmen der Grundstufe erst abgewartet. Insofern ist dieses Ergebnis nicht kritisch zu bewerten.

Im Gegensatz dazu ist der zweite Befund eher problematisch: Bei rd. der Hälfte der Bildungsträger wirken die vorhandene Infrastruktur und das verfügbare Personal offenbar einschränkend auf die Auswahlmöglichkeiten. Die Frage, ob vorhandene Infrastruktur und Personal ein Kriterium für die Auswahl der Qualifizierungsbausteine darstellen, bejahte immerhin fast die Hälfte aller Bildungsbegleiter. Dieser Befund lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass in den BvB-Maßnahmen in Abhängigkeit von der Teilnehmerzahl zwischen 3 und 7 Berufsfeldern eingekauft werden, für die der Träger eigene Werkstätten und Ausbildungspersonal vorhalten muss. Bei Qualifizierungswünschen einzelner Teilnehmer außerhalb der bereitgestellten Berufsfelder sind die Bildungsträger gehalten, durch die enge Zusammenarbeit mit Betrieben die zusätzlich benötigten Berufsfelder zu erschließen. Die Schwierigkeiten, Betriebe in die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen einzubinden, wirken sich hinsichtlich der Umsetzung von QB besonders einschränkend aus.

Unter anderem wirft der Umstand, dass die vorhandenen Ressourcen bei der Hälfte aller Maßnahmen einschränkend wirken, die Frage auf, ob alle bzw. wie viele und welche Teilnehmer Qualifizierungsbausteine erwerben konnten. Die zugrundeliegende Frage an die Bildungsbegleiter erhob die jeweiligen Anteile an Teilnehmern in der Maßnahme, die entweder keinen, nur einen oder mehrere QB erworben haben[23].

Analysiert man nur nach dem Anteil der Teilnehmer in der Maßnahme, die ohne QB geblieben sind, ergibt sich folgende Verteilung:

Abb. 15: Maßnahmen nach Anteilen an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteinen



N=287 Bildungsträger (BBGl) mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen

In jeder fünften Maßnahme haben alle Teilnehmer einen oder mehrere QB erwerben können (=keine Teilnehmer ohne QB). In 29% der Maßnahmen blieben bis zu einem Drittel aller Teilnehmer ohne QB, in weiteren 13% zwischen einem Drittel und der Hälfte und in mehr als einem Drittel aller Maßnahmen, das sind immerhin 107 Maßnahmen, blieb mehr als die Hälfte der Teilnehmer ohne QB (in 57 davon blie-

[23] Die Frage lautete: Zu welchen Anteilen setzten Sie in der ausgewählten Maßnahme 2006/2007 Qualifizierungsbausteine ein?

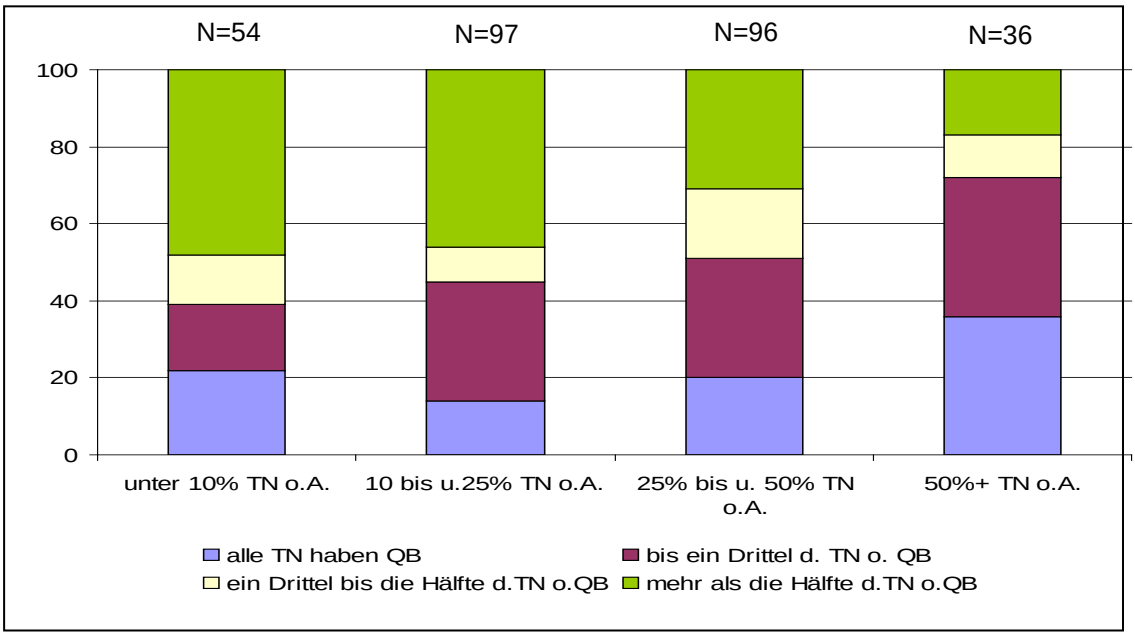
Anteil TN ohne QB	ca. … %
Anteil TN mit einem QB	ca. … %
Anteil TN m. mehreren QB	ca. … %
	∑ 100%

ben sogar zwischen 80 und 100% der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbaustein). Insgesamt konnte im Durchschnitt rd. ein Drittel aller Teilnehmer (35%) keinen Qualifizierungsbaustein erwerben.

Dieser Befund induziert die Frage nach Zusammenhängen mit der Teilnehmerstruktur, insbesondere danach, ob ggf. wegen zu hoher Anforderungen ein fehlender Schulabschluss dem Erwerb eines Qualifizierungsbausteines entgegensteht.

Die Analyse zunächst auf der rein deskriptiven Ebene zeigt, dass offensichtlich genau der umgekehrte Fall vorliegt: Maßnahmen mit einem geringen Anteil (bis unter 25%) an Jugendlichen ohne Schulabschluss weisen die größten Anteile an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteine auf, während umgekehrt in Maßnahmen mit hohem Anteil Geringqualifizierter die geringsten Anteile an Teilnehmern ohne QB vorkommen.

Abb. 16: Maßnahmen nach Anteilen an TN ohne Abschluss (o.A.) und ohne QB



Lesebeispiel Abb. 4:

Von den 54 Maßnahmen, in denen weniger als 10% der Teilnehmer keinen Schulabschluss hatten (vgl. erster Balken in Abb. 4) konnten in 22% der Maßnahmen alle Teilnehmer einen oder mehrere QB erwerben, bei weiteren 17% blieb nur bis zu ein Drittel der Teilnehmer ohne QB. In fast der Hälfte (48%) dieser 54 Maßnahmen blieb mehr als die Hälfte der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbaustein.

Je mehr Teilnehmer ohne Schulabschluss in der Maßnahme sind, umso größer wird der Anteil an Jugendlichen mit Qualifizierungsbausteinen. Damit wird die im Konzept der Qualifizierungsbausteine vorrangig vorgesehene Zielgruppe der benachteiligten, noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen wohl relativ gut erreicht (auf individueller Ebene kann diese Verteilung wegen fehlender Fragen zum Thema QB in der Personenbefragung nicht untersetzt werden).

Gleichzeitig legt das eingangs vorgestellte Ergebnis zum Vermittlungsort die Annahme nahe, dass dies nicht in betrieblichen Praktika, sondern beim Träger erreicht wird. Damit wäre auch die Konzentration der Vermittlung von QB auf niedrigqualifizierte Teilnehmer so zu erklären, dass schulisch besser gebildete Jugendliche in höherem Maße betriebliche Praktika wahrnehmen können und - da sich die Betriebe bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen kaum engagieren – aus diesem Grunde keine QB erwerben. Eine Gegenüberstellung der Adressierung von Qualifizierungsbausteinen und Praktika anhand linearer Regressionsmodelle folgt in Kapitel 6.2.7, zuvor sollen Ergebnisse rund um das Thema Praktikum vorgestellt werden.

6.2.5. Betriebliche Praktika

Wie bereits eingangs in der Beschreibung des NFK erwähnt, nehmen betriebliche Praktika einen zentralen Stellenwert in der Förderung der benachteiligten Jugendlichen ein. Neben der praxisnahen Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten zielt dieser betriebliche Teil der BvB auf einen „Klebeeffekt“, d.h. die Hoffnung, dass Betriebe nach einer Phase des unverbindlichen Kennenlernens eher geneigt sind, einen benachteiligten Jugendlichen in eine Ausbildung zu übernehmen.

Aus diesem Grunde wurden die Bildungsträger darum gebeten, in dem zu erstellenden Statistikmeldeblatt nicht nur die Anzahl und Dauer der absolvierten Praktika je Teilnehmer einzutragen, sondern darüber hinaus auch erstens anzugeben, wie viele dieser Praktika als erfolgreich einzuschätzen waren (im Sinne des angestrebten Erfolges, der durchaus auch z.B. in „weichen“ Faktoren wie dem Nachweis von Pünktlichkeit bestehen konnte), sowie zweitens anzugeben, ob im Falle einer Einmündung in eine betriebliche Ausbildung diese im Praktikumsbetrieb erfolgte.

Insgesamt haben von den rd. 24 Tausend Teilnehmern der Begleitforschungskohorte knapp 20 Tausend ein oder mehrere Praktika absolviert, rd. viertausend hingegen konnten keine betriebliche Phase realisieren. Im Durchschnitt haben die Teilnehmer zwei Praktika durchlaufen, die durchschnittliche Dauer betrieblicher Praktikumsphasen lag bei 15 Wochen.

Anzahl und Dauer betrieblicher Praktika variieren dabei mit dem Teilnehmertyp. Während marktbenachteiligte Jugendliche (Bewerber z. 30.09.06) im Schnitt 2,3 Praktika mit durchschnittlich knapp 17 Wochen Dauer absolvieren konnten, sind dies sowohl bei (i.d.R. lernbehinderten) Rehabilitanden als auch bei lernbeeinträchtigten und/oder sozial benachteiligten Jugendlichen nur durchschnittlich 1,9 Praktika mit rd.15 Wochen durchschnittlicher Dauer.

Reichlich zwei Drittel (rd.69%) aller Teilnehmer mit absolvierten Praktika konnten alle Praktika erfolgreich durchlaufen, in knapp einem Drittel der Fälle (5779 bzw. 30,3%) waren hingegen nicht alle Praktika erfolgreich, 1651 von diesen Teilnehmern haben sogar keines ihrer Praktika erfolgreich beenden können.

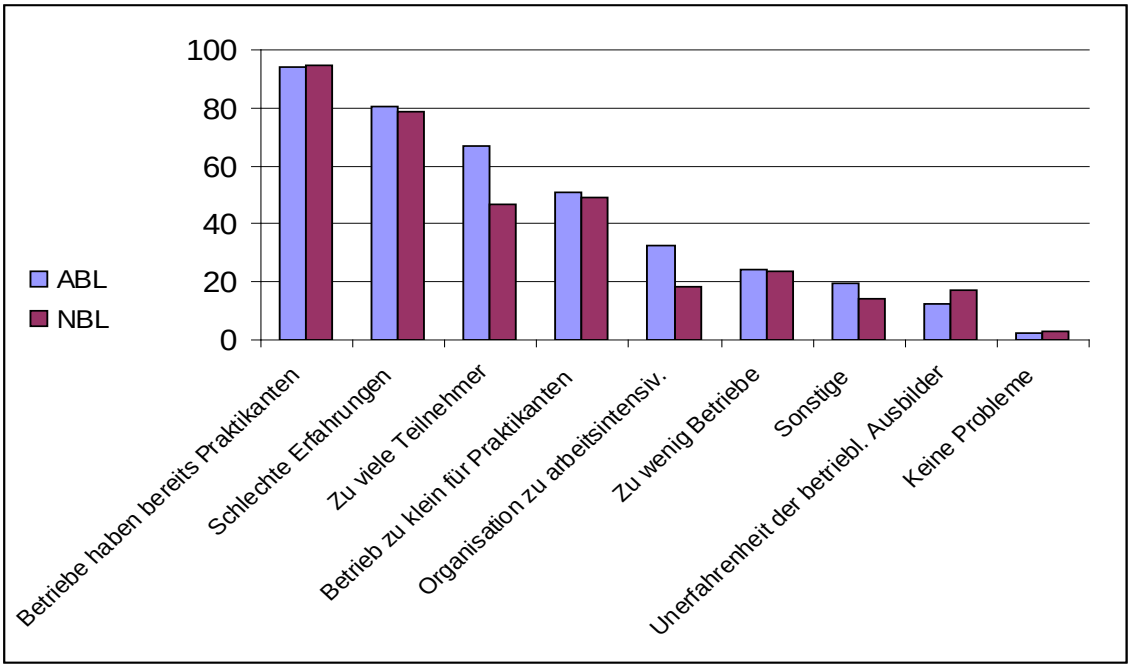
Von den knapp 20 Tsd. Jugendlichen, die ein oder mehrere Praktika durchlaufen haben, konnten rd. fünftausend (knapp 26%) eine Ausbildung im Praktikumsbetrieb aufnehmen. Bezogen auf 6.383 Übergänge in betriebliche Ausbildung insgesamt (d.h. ohne außerbetriebliche (BaE) und schulische Ausbildung, Basis Trägerangaben), stellen diese rd. fünftausend Fälle allerdings einen Anteil von knapp 79% dar. Damit kann resümiert werden, dass zwar bei weitem nicht jedes Praktikum in eine Ausbildung führt, ein Übergang in betriebliche Ausbildung aber, wenn überhaupt, dann am ehesten über ein Praktikum gelingt (dazu mehr unter Kap.6.3).

6.2.6. Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen

Um möglichst jedem Jugendlichen betriebliche Praktikumsphasen ermöglichen zu können, ist eine aufwändige Akquisearbeit erforderlich. Im Durchschnitt mussten die Bildungsbegleiter für einen Praktikumsplatz fünf Betriebe ansprechen (ABL: 4,7; NBL: 4,5). 94% der Bildungsträger sehen die Ursachen für die Probleme darin, dass die Betriebe bereits Praktikanten haben (möglicherweise gibt es hier Überschneidungen mit Plätzen für die Einstiegsqualifizierung), für 79% sind auch schlechte Erfahrungen der Betriebe mit Praktikanten eine Ursache für die Schwierigkeiten bei der Akquise (vgl. Abb. 17). 67% der west-, aber nur 47% der ostdeutschen Träger reklamieren zudem, dass zu viele Teilnehmer in bestimmten Branchen untergebracht werden müssen. Nur ganze 8 Bildungsträger hatten keine Schwierigkeiten bei der Akquise von Praktikumsplätzen.

Hinsichtlich der Ausbildungsplatzakquise ist die Situation offenkundig noch schwieriger. Nur 39% der Bildungsträger waren überhaupt in der Lage, anzugeben, wie viele Betriebe im Durchschnitt für einen Ausbildungsplatz angesprochen werden mussten. Diese Bildungsträger gaben an, durchschnittlich zwölf Betriebe für einen Ausbildungsplatz ansprechen zu müssen. Die Probleme bei der Ausbildungsplatzakquise ähneln z.T. jenen bei der Suche nach Praktikumsplätzen. Ein neuer Aspekt kommt hier allerdings dazu: Fast alle (90%) Bildungsbegleiter beklagen, dass die Betriebe für die Aufnahme eines benachteiligten Jugendlichen finanzielle Unterstützung erwarten (unabhängig von Art und Schwere seiner Benachteiligung).

Abb. 17: Probleme bei der Akquise von Praktikumsplätzen



N=300 Bildungsträger mit Angaben zur Praktikumsplatzakquise

Ansonsten konstatieren 70% der Träger ähnlich wie bei den Praktikumsplätzen, dass die Betriebe schlechte Erfahrungen mit Azubi beklagen, ebenfalls 70% erhielten die Aussage, dass der Betrieb bereits Praktikanten habe, 65% geben eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu Protokoll.

Es ist angesichts der Tatsache, dass dieses Ergebnis in einer Zeit konjunkturellen Aufschwungs erhoben wurde, durchaus zu befürchten, dass sich die Probleme der Träger bei der Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen unter Rezessionsbedingungen verschärfen werden.

Befürchtungen, Bildungsträger könnten Jugendliche wegen vermeintlich schnelleren Erfolgs vermehrt in Beschäftigung vermitteln (z.B. Eckert 2004), haben sich nicht bewahrheitet. Der Anteil der Teilnehmer, die in Beschäftigung eingemündet sind, liegt bei unter 5% und damit nicht höher als früher.

6.2.7. Qualifizierungsbausteine versus Praktika

6.2.7.1. Determinanten des Erwerbs bzw. Nichterwerbs von Qualifizierungsbausteinen

Zunächst sollen die deskriptiven Befunde aus Kap. 6.2.4. und 6.2.5. hinsichtlich der unterschiedlichen Adressierung von Praktika und Qualifizierungsbausteinen multivariat untersucht werden. Dazu werden verschiedene Regressionsmodelle vorgestellt, in die neben soziodemografischen Merkmalen bezogen auf die Maßnahmekomposition (also jeweils Anteile von Teilnehmern mit diesen Merkmalen) auch schrittweise andere Struktur- sowie Trägermerkmale einbezogen wurden (vgl. Übersicht 7). Ausgangspunkt ist die Annahme, dass der Anteil an Teilnehmern **ohne** Qualifizierungsbaustein je Maßnahme umso kleiner ist, je höher der Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss in der Maßnahme ist bzw. umso größer, je höher der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlich vielen Praktika bzw. überdurchschnittlich langer Praktikumsdauer ausfällt (vgl. Kap. 6.2.4.). Abhängige Variable ist demnach der Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbaustein.

Als erklärende Variable wurden neben den praktikumsbezogenen Merkmalen (Anteil an Teilnehmern mit zwei und mehr Praktika sowie Anteil an Teilnehmern mit einer überdurchschnittlich langen Gesamtpraktikumsdauer von über 15 Wochen) sowie anderen soziodemografischen Merkmalen der Maßnahmestruktur auch die Qualität der Praktikumsbetreuung (Operationalisierung vgl. Anlage 5), die Gesamtteilnehmerzahl sowie entweder im Vorfeld oder im Verlauf der Maßnahme vorgenommene Gehaltseinsparungen seitens der Bildungsträger aufgenommen. Sie wurden einbezogen, um die Wirkung ggf. unzureichend vorhandener Ressourcen zu analysieren. Des Weiteren fand der Durchführungsort der Maßnahme als Regionalvariable Eingang in die Modelle (alte/neue Bundesländer).

Dabei erweisen sich vor allem die in Modell 4 einbezogenen Struktur- und Trägermerkmale als wesentliche Einflussfaktoren auf die Anteile an Jugendlichen ohne Qualifizierungsbausteine in der Maßnahme. Die in den ersten Modellen noch sichtbaren Effekte soziodemografischer Komposition (jeweils Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, mit Migrationshintergrund sowie aus Rechtskreis SGB II) verlieren ihren Einfluss bei Einbeziehung der Merkmale Durchführungsort, Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern, Gehaltseinsparungen seitens der Träger sowie der Qualität der Praktikumsbetreuung.

Übersicht 7: Regressionsmodelle für die Verteilung von QB

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteine (N=287 Maßnahmen)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,141**	-0,101	-0,045	-0,053
Anteil TN mit Migrationshintergrund	0,345***	0,184***	0,087	0,09
Anteil Rehabilitanden	0,08	0,007		
Anteil Abbrecher aus Motiv./Fehlv.	0,016	-0,004		
Anteil marktbenachteiligte Jgdl.	0,015	0,05		
Anteil Männer	-0,018	-0,052		
Anteil TN mit zwei und mehr Praktika		0,059	0,014	
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII		-0,328***	-0,085	-0,082
TN-Zahl der MN			0,055	0,056
Maßnahme in ABL			0,281***	0,266***
Anteil TN mit Praktika >15 Wochen[24]			0,171***	0,168***
Gehaltseinsparungen vorgenommen[25]				0,012**
Betreuungsqualität Praktikum gut[26]				-0,119**
R2korr	0,075	0,083	0,111	0,136

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten) , Trägerbefragung

[24] Die durchschnittliche Gesamt-Praktikumsdauer je Teilnehmer liegt bei 15 Wochen

[25] Die Bildungsträger wurden sowohl zu Beginn als auch nach Ende der Maßnahme dazu befragt, ob für die Kalkulation des Angebotspreise bzw. die Durchführung der Maßnahme verschiedene Einsparungen vorgenommen werden mussten. In der in die Regression aufgenommenen dummy-Variablen sind nur Gehaltseinsparungen berücksichtigt aufgrund der Annahme, dass diese negative Folgen für Auswahl und Anzahl des vorhandenen Personals hat (vgl. Kap.5.1.4.).

[26] Das Merkmal Betreuungsqualität wurde anhand einer Kombination aus mehreren Fragen zur Betreuung während betrieblicher Praktika gebildet. Wurde jedes Praktikum individuell vor- und nachbereitet und in jedem Fall die Praktikumsbetriebe über Stärken und Schwächen der Jugendlichen informiert, wurde hier 1 gut codiert, ansonsten 0 weniger gut.

Damit sind zunächst folgende vier Einflussfaktoren auf den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen identifiziert:

1. Findet eine Maßnahme in den alten Bundesländern statt, ist der Anteil an Jugendlichen, die ohne Qualifizierungsbaustein bleiben, höher als bei einer vergleichbaren Maßnahme in den neuen Ländern.

Da die Praktikumsdauern und die Praktikumsanzahl kontrolliert wurden, kann dieser Effekt nicht auf eine etwaig schwierigere Praktikumsplatzakquise zurückgeführt werden - die regionalen Unterschiede hinsichtlich der durchschnittlich anzusprechenden Betriebe zur Gewinnung eines Praktikumsplatzes sind auch nicht gravierend. Woraus dieser eigenständige Ost/West-Effekt resultiert, ist mit den vorhandenen Daten nicht zu klären.

2. Je mehr Maßnahmeteilnehmer überdurchschnittliche Praktikumsdauern aufweisen, desto größer wird der Anteil an Jugendlichen in der Maßnahme, die ohne QB bleiben. Dies entspricht der Annahme, die nach den oben dargestellten Befunden zur Beteiligung von Betrieben bei der Vermittlung der Qualifizierungsbausteine sowie der Konzentration auf die Gruppe der Niedrigqualifizierten getroffen wurde. Sie wurde durch die Regressionsanalysen verifiziert.

3. Findet eine Maßnahme bei einem Bildungsträger statt, der entweder im Vorfeld der Maßnahme (für den Angebotspreis) oder während ihrer Durchführung (zum Einhalten des Angebotspreises) Gehaltseinsparungen vorgenommen hat, ist der Anteil an Teilnehmern ohne QB größer als bei Trägern, die entweder gar nicht oder nur an Sachkosten gespart haben. Da alle Bildungsträger die gleichen Anforderungen hinsichtlich des Umfangs und der Qualifikation des eingesetzten Personals erfüllen müssen, lässt sich dieser Befund aus den vorliegenden Daten nicht ohne weiteres erklären. Denkbare Erklärungsansätze könnten Personalfluktuationen vor oder während der Maßnahme sein, die sich hinsichtlich der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen negativ ausgewirkt haben.

4. Obwohl mit den vorhandenen Personalressourcen vermutlich im Zusammenhang stehend, weist die Qualität der Praktikumsbetreuung einen eigenständigen Erklärungsbeitrag auf. Offenkundig ist die Konzentration auf die Betreuung der Jugendlichen während der Praktika der Vermittlung von QB nicht dienlich. Da der Anteil an Teilnehmern ohne Schulabschluss im Modell kontrolliert wird, kommt auch als Erklärung hierfür die Zusammensetzung der Teilnehmer nicht in Frage.

6.2.7.2. Einfluss von Qualifizierungsbausteinen sowie überdurchschnittlicher Praktikumsdauern auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung

Nachdem sich als ein wesentlicher Befund herauskristallisiert hat, dass Praktika und Qualifizierungsbausteine in der Praxis eher alternativ als integrativ gehandhabt werden (können) und damit für letztgenannte ein Klebeeffekt über betriebliche Einsätze hier eher nicht zu erwarten ist, stellt sich die Frage, ob die Qualifizierungsbausteine in anderer Weise zu einer besseren Integration beitragen. Die zugrundeliegende Erwartung für das im Konzept genannte Ziel der besseren Integrationsaussichten besteht darin, dass potentielle Beschäftiger anhand des Zertifikats erkennen können, welche beruflichen Grundkompetenzen der Ausbildungsinteressent bereits beherrscht, und ihn so für eine Ausbildung attraktiver machen.

Daher soll anhand multivariater Analysen die unter 6.2.4. getroffene Annahme geprüft werden, dass Jugendliche mit (vornehmlich beim Träger vermittelten) Qualifizierungbausteinen schlechtere Übergangschancen haben als Teilnehmer mit intensiven Praktikumsphasen.

Der Einfluss von Qualifizierungsbausteinen auf Übergänge in betriebliche Ausbildung kann auf zwei Wegen analysiert werden: Erstens auf der Aggregatebene der Maßnahmen anhand verknüpfter Daten aus den Teilnehmerinformationen, die die Träger der 312 Maßnahmen erhoben haben, mit den Angaben aus der Trägerbefragung zu Qualifizierungsbausteinen. Abhängige Variable ist hierbei der Anteil der Teilnehmer mit Übergang in eine betriebliche Ausbildung, basierend auf den Informationen, die die Bildungsträger zum Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahmeaustritt gemeldet haben.

Auf der individuellen Ebene als zweitem Weg sind die Analysemöglichkeiten eingeschränkt, da der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen in der persönlichen Befragung nicht erhoben wurde. Trotzdem war eine Schätzung möglich, da allen persönlich befragten Teilnehmern aus Maßnahmen, in denen anhand der Angaben der Bildungsbegleiter alle Jugendlichen mindestens einen QB erwerben konnten sowie allen befragten Teilnehmern aus Maßnahmen, in denen kein Jugendlicher einen Qualifizierungsbaustein erwerben konnte, ein entsprechendes Merkmal QB ja oder nein zugeordnet werden konnte. Insgesamt sind das in den 312 Maßnahmen von 2000 persönlich befragten Jugendlichen noch 324 Fälle.

a Schätzung auf Maßnahmeebene

Geschätzt wurden zwei Regressionsmodelle: Ein Modell, das nur Maßnahmen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Niedrigqualifizierten einbezieht[27], um eventuelle Effekte von QB bei vergleichbaren Maßnahmen zu testen, sowie ein zweites, das Einflussfaktoren für alle Maßnahmen mit Angaben zu QB schätzt. Um den Einfluss von Qualifizierungsbausteinen auf den Übergang zu prüfen, wurde die Variable ins Positive umgewandelt, d.h., der Anteil an Jugendlichen in der Maßnahme **mit** Qualifizierungsbausteinen als Merkmal einbezogen. Die Ergebnisse zeigt Übersicht 8. Einflussfaktoren auf das Integrationsergebnis insgesamt (also ohne die Einschränkung auf Maßnahmen mit Angaben zu QB) werden unter Einbeziehung weiterer Merkmale unter 6.3. analysiert.

In beiden Modellen lassen sich signifikante Effekte des Anteils an Teilnehmern mit überdurchschnittlich hoher Praktikumsdauer sowie der Qualität der Praktikumsbetreuung nachweisen, während sich für den Anteil an Teilnehmern **mit** Qualifizierungsbaustein(en) kein Einfluss auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung nachweisen lässt. Die Ergebnisse der Regressionsrechnungen zeigen, dass lange betriebliche Praktika tatsächlich eine Brücke in die Ausbildung schlagen. Die Effekte der anderen Variablen, die in der Gesamtbetrachtung unter Kap. 6.3. ebenfalls beobachtet und durch weitere Variable ergänzt werden, sind hinsichtlich des Modells 1 interessant. In Maßnahmen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss verliert der Anteil an Rehabilitanden seine Bedeutung, die Qualität der Praktikumsbetreuung hingegen wird noch wichtiger.

[27] Anteil TN ohne Schulabschluss >= 33%, der Durchschnitt liegt bei 26%,

Übersicht 8: Effekte von Qualifizierungsbausteinen (Anteile von Teilnehmern mit QB) und überdurchschnittlichen Praktikumsdauern (dto.) auf Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung

	Modell 1 [1)]	Modell 2 [2)]
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,199***	-0,286***
Anteil TN mit Migrationshintergrund	-0,182**	0,056
Anteil Rehabilitanden	-0,115	-0,268***
Anteil Teilnehmer mit QB	-0,020	-0,009
Anteil Männer	-0,090*	0,070**
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	-0,118**	-0,082**
Teilnehmeranzahl der MN	-0,097***	-0,036**
Maßnahme in ABL	10,162***	9,937***
Anteil TN mit Praktika >15 Wochen	0,108***	0,108***
Betreuungsqualität Praktikum gut	3,711**	2,208*
R2korr	0,443	0,551

1) nur Maßnahmen mit mindestens 33% Teilnehmern ohne Abschluss und Angaben zu QB (N=94)
2) alle Maßnahmen mit Angaben zu QB (N=287)

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten) , Trägerbefragung

b Schätzung auf Individualebene

Abweichend von den bisher genutzten Datenquellen (Befragung der Bildungsträger, Daten der Bildungsträger zu Teilnehmerstrukturen und Maßnahmeverläufen) werden für die Schätzungen auf Individualebene die Daten der Infratest – Personenbefragung (vgl. Kap. 4) genutzt, da sie auch Schulinformationen (insbesondere Abschlussnoten) sowie Daten zum sozialen Hintergrund der Teilnehmer liefern. Die Befragungsdaten wurden ergänzt durch die BA-Geschäftsdaten.

In Anlehnung an die Ergebnisse der Schätzung individueller Einflussfaktoren auf den Übergang in betriebliche Ausbildung (vgl. Dietrich/Plicht 2009), die als wesentliche Hemmnisse einen Abgang aus der allgemeinbildenden Schule vor 2006, die neuen Bundesländer als Maßnahmeort, einen fehlenden Schulabschluss, weibliches Geschlecht, einen niedrigen Notendurchschnitt, einen vorliegenden Rehastatus sowie eine niedrige Bildung des Vaters auswiesen, wurde das dort genutzte Modell um die Variablen Erwerb von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittliche Praktikumsdauer (>15Wochen) erweitert.

Es wurden zwei Schätzungen vorgenommen: Einmal wurden alle Teilnehmer mit Informationen zum Erwerb bzw. Nichterwerb eines Qualifizierungsbausteins einbezogen sowie zweitens nur Teilnehmer aus den alten Bundesländern.

Wie auf S.54 kurz beschrieben, konnten in die Analysen nur Fälle aus Maßnahmen einbezogen werden, in denen entweder alle Teilnehmer Qualifzierungsbausteine erworben haben oder in denen kein Jugendlicher einen Qualifizierungsbaustein erwerben konnte. Daraus resultiert die relativ geringe Fallzahl von 324 Teilnehmern. Die Ergebnisse der logistischen Regressionen zeigt Übersicht 9.

Danach hat auch auf der Individualebene in beiden Modellen der Erwerb eines oder mehrerer Qualifizierungsbausteine keinen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung im Gegensatz zu einer überdurchschnittlich hohen Praktikumsdauer.

Damit weisen die Analysen sowohl auf der Aggregat- als auch auf der Individualebene die gleichen Ergebnisse aus: Betriebliche Praktika haben, zumindest bei längeren Dauern, ganz offenkundig den oft zitierten Klebeeffekt, während der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen den Übergang in betriebliche Ausbildung nicht befördert.

Übersicht 9: Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlicher Praktikumsdauer auf individuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung

Logistische Regression, abh. Variable: Übergang in betriebliche Ausbildung

	Modell 1 alle	Modell 2 nur ABL
QB vorhanden	-0,124	-0,122
Ref.: Abgangsjahr vor 2005		
Abgangsjahr 2006	0,005	0,24
Abgangsjahr 2005	0,355	0,572
Ref.: Marktbenachteiligt		
Originär benachteiligt	0,024	-0,014
Rehabilitand	-0,706	-0,913
Migrationshintergrund	0,107	0,094
Rechtskreis SGBIII	0,398	0,342
weiblich	0,008	0,082
neue Bundesländer	-2,436***	
Alter	-0,169	-0,071
Ref.: Bildung Vater hoch		
Bildung Vater niedrig	0,426	0,538
Bildung Vater mittel	1,308	1,414
Notendurchschnitt	-0,388	-0,256
Ref.: mittl. Schulabschl.		
Ohne Abschluss	-1,503*	-1,802**
Sonderschulabluss	-1,147	-1,367
Hauptschulabschluss	-1,437**	-1,585**
Qualifizierter Hauptschulabschluss	0,351	0,056
(Fach-)Hochschulreife	0,802	-0,274
Praktikumsdauer>15 Wochen	1,090***	1,002***
	N= 324	N=251
R2 korr	0,404	0,331

Quelle: Teilnehmerbefragung und BA-Geschäftsdaten

Obwohl Qualifizierungsbausteine im Urteil der Bildungsbegleiter eine Art Bonus bei der Ausbildungsplatzsuche darstellen (vgl. Kap. 7), muss nach diesen Befunden davon ausgegangen werden, dass sie vielleicht nützlich für Einladungen zu Bewerbungsgesprächen sein können, aber - zumindest im Anschluss an die BvB-Maßnahme - nicht den tatsächlichen Übergang in eine betriebliche Ausbildung beeinflussen.

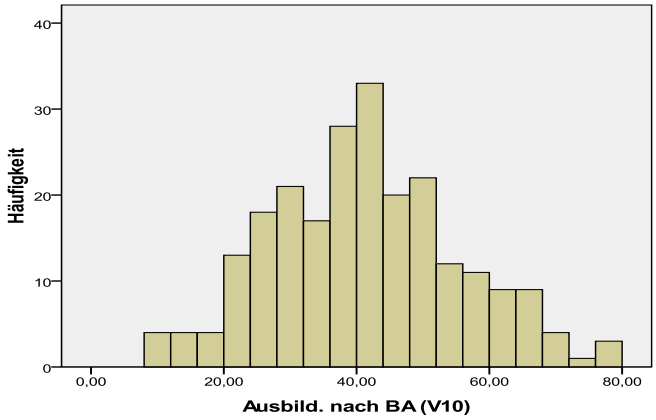
6.3. Maßnahmeergebnis

Hinsichtlich der Aussagen zu erfolgreichen Übergängen aus der BvB ist zu unterscheiden, ob aus einer individuellen oder aber einer institutionellen Perspektive analysiert wird. Während es für die Aussagen auf individueller Ebene sinnvoll ist, die Zahl der in Ausbildung eingemündeten Teilnehmer auf die Zahl aller Teilnehmer mit Informationen zum Verbleib zu beziehen (und damit v.a. die Abbrecher mit unbekanntem Verbleib aus der Berechnung auszuschließen, vgl. Dietrich/Plicht 2009), ist es für die institutionelle Betrachtung nötig, alle Teilnehmer als Basisgröße heranzuziehen, um den Einfluss der Träger sowie der Maßnahmekomposition auf die Zahl der Abbrüche nicht zu vernachlässigen. Während daher in der Analyse aus der Individualperspektive der Anteil der Übergänge in Ausbildung insgesamt bei 50,4% liegt, reduziert sich dieser bei der institutionellen Betrachtung. So konnten im Im Durchschnitt je Maßnahme knapp 41% aller Teilnehmer eine Ausbildung im weiteren Sinne (schulisch, betrieblich, außerbetrieblich) aufnehmen. In Westdeutschland liegt der Mittelwert mit 41,3% (min: 8%, max: 79%) höher als in Ostdeutschland mit 37,9% (min:0%, max: 74,5)[28]. Die Verteilungen unterscheiden sich allerdings stärker, als es die vergleichsweise geringe Differenz der Werte vermuten ließe (vgl. Abb 19).

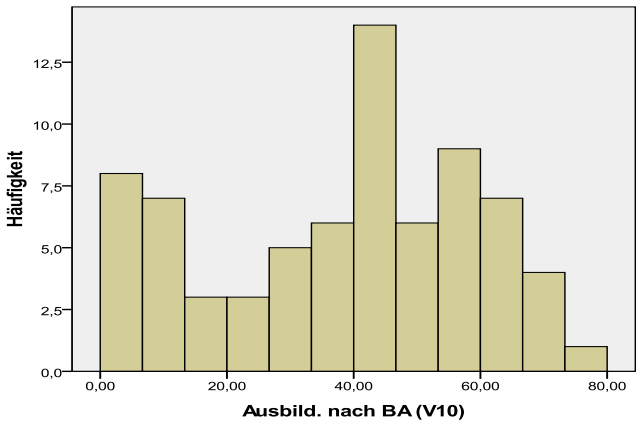
[28] Dazu ist anzumerken, dass hier die Verbleibsinformation von den Trägern unmittelbar im Anschluss an einen Maßnahmeaustritt zugrundeliegt. Für Aussagen zum späteren Verbleib der Teilnehmer sind anhand der Daten der IEB-Daten des IAB („Integrierte Erwerbbiografien“ mit Informationen zu Ausbildung und Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie Maßnahmeteilnahmen) weitere Untersuchungen geplant.

Abb. 18: Anteile an Übergängen in Ausbildung je Maßnahme für alte und neue Bundesländer

ABL



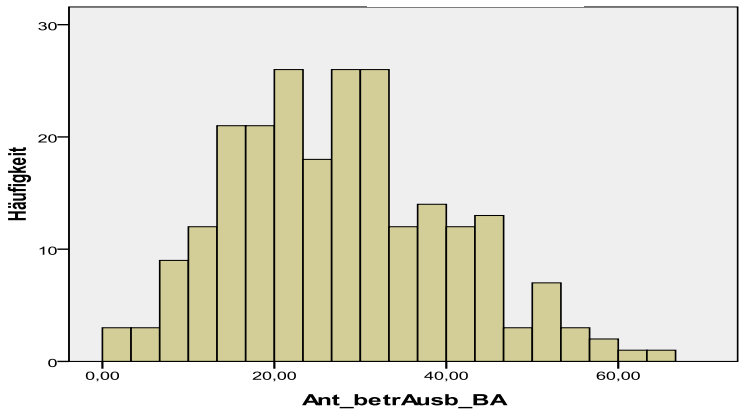
NBL

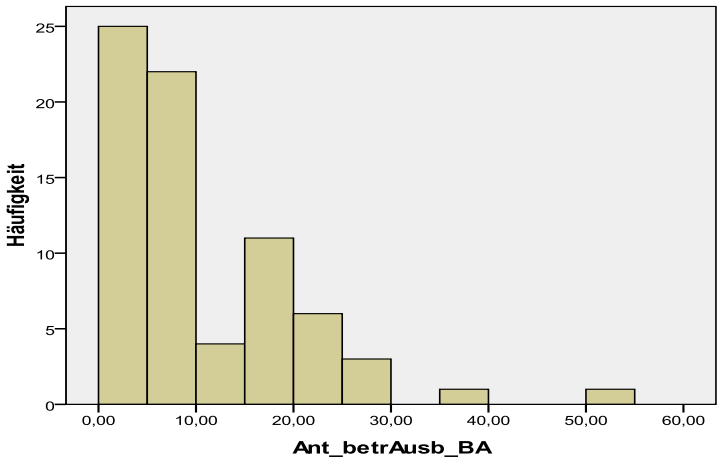


Legende: Ausbild. nach BA (V10) – Anteil an Übergängen in Ausbildung anhand der Verbleibsinformation der BA-Statistik (Grundlage Trägermeldungen jeweils direkt nach Maßnahmeaustritt)

Deutlich größere Unterschiede zwischen Ost und West zeigen sich bei den Anteilen an Übergängen in betriebliche Ausbildung. Während in Westdeutschland der Anteil der in eine betriebliche Ausbildung eingemündeten Teilnehmer je Maßnahme im Mittel bei knapp 28% (min:0%, max:66%) lag, erreichten die Maßnahmen in Ostdeutschland im Durchschnitt nur einen Anteil von rd. 10% der Teilnehmer (min:0%, max:55%). Die Verteilungen unterscheiden sich noch gravierender als im Falle der Anteile an Übergängen in Ausbildung insgesamt (vgl. Abb 19).

Abb. 19: Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung je Maßnahme für alte und neue BL





Legende: Ant_betrAusb_BA - Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung anhand der Verbleibsinformation aus der BA-Statistik (Grundlage Trägermeldungen direkt nach Maßnahmeaustritt)

Um Einflussgrößen auf das Maßnahmeergebnis anhand von Merkmalen der Maßnahmekomposition einerseits sowie zusätzlichen Träger- und Maßnahmecharakteristika andererseits zu analysieren, wurden folgende zwei Modelle gerechnet (vgl. Übersicht 10):

Übersicht 10: Einflussfaktoren auf den Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung

Lineare Regression, abh. Variable: Anteil Übergänge in betriebliche Ausbildung je Maßnahme

	Modell 1	Modell 2
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,249***	-0,206***
Anteil TN mit Migrationshintergrund	-0,053	-0,033
Anteil Rehabilitanden	-0,211***	-0,207***
Anteil marktbenachteiligte Jgdl.	0,163***	0,110***
Anteil Männer	0,070**	0,082***
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	-0,074*	-0,072*
Anteil Teilnehmer über 20	-0,235**	-0,218**
Maßnahme in ABL	8,064***	9,289***
Anteil TN mit Praktika >15 Wochen		0,068***
Anteil Abbrecher aus Motiv./Fehlv.		-0,358***
Gehaltseinsparungen vorgenommen		0,391
Betreuungsqualität insges.		1,471
TN-Zahl der MN		-0,026*
Maßnahme in Bietergemeinschaft		0,083
Betriebsgröße		0,104
R2korr	0,548	0,616

Quelle: Trägermeldungen (aggregierte TN-Daten je Maßnahme), Trägerbefragung

Die Ergebnisse zum Einfluss der Maßnahmekomposition spiegeln (erwartungsgemäß) wesentliche Befunde zu individuellen Übergangschancen wider. Auf der Individualebene waren als weitere Einflussgrößen noch die Schulnoten, der Zeitraum seit Abgang aus der allgemeinbildenden Schule sowie die soziale Herkunft der Jugendlichen identifiziert worden (vgl. Dietrich/Plicht 2009).

Hinsichtlich weiterer Maßnahme- sowie Trägercharakteristika zeigt die zweite Regression, dass vor allem der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlich langen Praktikumsdauern sowie der Abbrecheranteil von Bedeutung sind. Wie schon unter 6.2.2. gezeigt, wird letztgenannter beeinflusst durch die Gesamtzahl der Teilnehmer je Maßnahme - ein Effekt, der sich auch o.a. Modell zeigt. Der ebenfalls

unter 6.2.2. ausgewiesene Befund, dass eine hohe Betreuungsqualität den Abbrecheranteil ebenso positiv beeinflusst wie die Durchführung der Maßnahme in einer Bietergemeinschaft, ist hier nicht mehr nachweisbar[29], das heißt, diese Merkmale können das Gesamtergebnis über die Abbrecherquote mittelbar beeinflussen, unmittelbar ist aber kein Effekt nachweisbar.

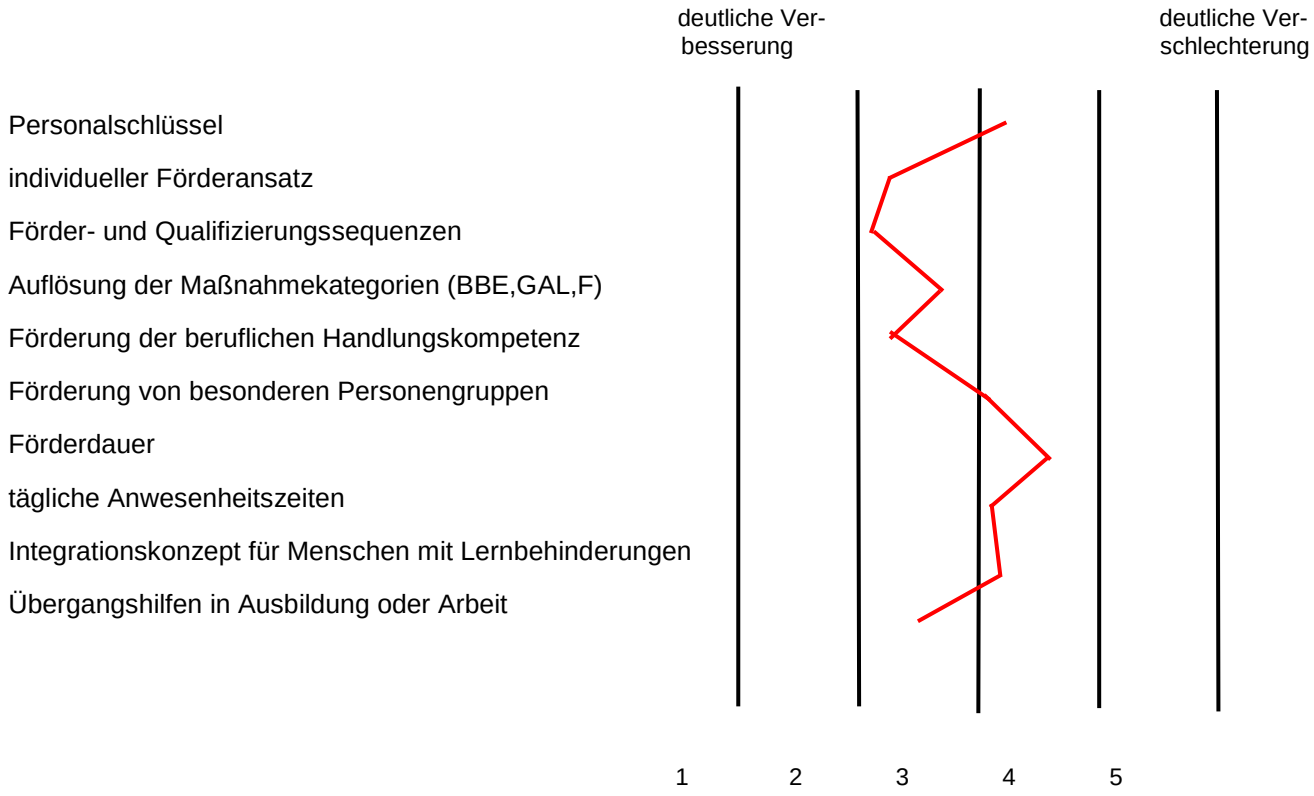
7. Bewertung des NFK im Vergleich zur alten Förderstruktur, Verbesserungsansätze aus Sicht der Bildungsträger

Insgesamt führten 88% (n=272) Bildungsträger schon vor 2004, also vor Einführung des neuen Fachkonzepts BvB, berufsvorbereitende Maßnahmen für die BA durch. Dabei verfügten 244 der befragten Gesamtverantwortlichen für die Durchführung von BvB - Maßnahmen persönlich über Erfahrungen mit beiden Konzepten. Sie (und nur sie) wurden dazu befragt, inwiefern das neue Fachkonzept im Vergleich mit der alten Förderstruktur ihrer Einschätzung nach Verbesserungen oder Verschlechterungen für die individuelle Förderung der Jugendlichen nach sich zieht[30] (Bewertung auf einer Skala von 1“deutliche Verbesserung“ bis 5“deutliche Verschlechterung“,vgl. Abb.20). Im positiven Bereich lagen hier v.a. die Bewertung der Förder- und Qualifizierungssequenzen (Ø 2,23), der Förderung der beruflichen Handlungskompetenz (Ø 2,38), des individuelle Förderansatzes (Ø 2,32), der Übergangshilfen in Ausbildung bzw. Arbeit (Ø 2,55) sowie der Auflösung der Maßnahmekategorien (Ø2,68). Im negativen Bereich hingegen lagen die Bewertung der Förderdauer (Ø 3,56) sowie die Einschätzungen zu Personalschlüssel (Ø 3,26), täglicher Anwesenheitszeit (Ø 3,12), zur Förderung besonderer Personengruppen (Ø 3,05) und zum Integrationskonzept von Lernbehinderten (Ø 3,22).

[29] Um eventuelle Endogenitätseffekte auszuschließen, wurde das Modell auch ohne das Merkmal Abbrecheranteil gerechnet. Auch in diesem Fall lassen sich für Betreuungsqualität und Bietergemeinschaften keine signifikanten Effekte feststellen.

[30] Der Bezugspunkt „individuelle Förderung“ wurde bei der Frage herausgehoben, um die allgemeine Unzufriedenheit mit dem neuen Vergabeverfahren aus der Bewertung herauszuhalten

Abb. 20: Bewertung des alten und neuen Fachkonzepts im Vergleich durch die Bildungsträger



N= 244 (alle Gesamtverantwortlichen mit relevanten Erfahrungen)

Als besonders schwierig ist die Situation einzuschätzen, wenn die einzelnen eher negativ bewerteten Sachverhalte im Zusammenhang stehen, z.B. bei Jugendlichen mit Behinderungen: Der BvB -Jahrgang 2006/2007 musste noch ohne die später eingerichteten, speziell für Lernbehinderte geschaffenen, sog. wohnortnahen rehaspezifischen Angebote auskommen (deren Einrichtung wohl auch der Kritik seitens der Verbände am integrativen Konzept geschuldet ist). Damit nahmen in der allgemeinen BvB nicht nur –wie früher- junge Rehabilitanden teil, deren Behinderung nach Art und Schwere einer Teilnahme an der allgemeinen BvB nicht entgegenstand, sondern auch lernbehinderte Jugendliche, die früher in einen sog. F-Lehrgang gekommen wären, in dem sie bis zu 36 Monaten hätten gefördert werden können (vgl. Kap.2). Abgesehen davon, dass für Lernbehinderte eine Förderdauer von maximal 11 Monaten häufig nicht ausreicht, um die Ausbildungsreife zu erlangen, waren die Träger oftmals auch nicht wirklich auf diese Klientel eingerichtet. Während in einer rehaspezifischen BvB sowohl mehr als auch v.a. speziell für diese Personengruppe ausgebildetes Personal vorgehalten werden kann, reicht die anteilige Erhöhung des Personalschlüssels bei Rehabilitanden in der Maßnahme für eine gleichwertige Betreuung dieser Jugendlichen in der allgemeinen BvB eher nicht aus

(das Problem kommt auch zum Ausdruck bei der Frage nach Weiterbildungserfordernissen: 38% der Träger zählen hier eine Weiterbildung in Methodik und Didaktik für Lernbehinderte und Lernbeeinträchtigte zu den wichtigsten drei Weiterbildungserfordernissen, vgl Kap. 5.1.2.).

Ein spezielles Problem stellen nach Auffassung eines Teils der Bildungsbegleiter die veränderten Vorgaben zur täglichen Anwesenheitszeit dar (8h Arbeitstag), die besonders in Verbindung mit häufig längeren Anfahrtszeiten für benachteiligte Jugendliche eine erhebliche Belastung darstellen. Aus der Sicht der Bildungsbegleiter wäre eine Art „Einschleichen“ in einen vollen Arbeitstag günstiger.

Damit ist eine weitere Fragestellung angesprochen: Ansatzpunkte zur Verbesserung des Fachkonzepts. Die Träger wurden nach möglichen Ansatzpunkten befragt (Mehrfachnennungen) und zudem gebeten, die aus ihrer Sicht wichtigsten drei Punkte zu benennen.

Am häufigsten wurde unter den drei wichtigsten Punkten die Verbesserung des Personalschlüssels genannt (54%), darauf folgen eine freiere Aufgabenverteilung (46%), eigene Maßnahmeformen für Lernbehinderte (43%) und Möglichkeiten zur Verlängerung der Förderdauer. Mit 22%, 19% und 18% folgen die Einrichtung zielgruppenspezifischer Maßnahmen, ein höherer Anteil an Honorarkräften sowie das langsame Heranführen der Teilnehmer an die Arbeitszeit. Weniger häufig werden hingegen Änderungen im Zusammenspiel von Grundstufe und Eignungsanalyse unter den wichtigsten drei Ansatzpunkten genannt ebenso wie geringere Anforderungen an die Mindestqualifikation des Personals.

Besonderes Interesse seitens der Fachabteilung der BA galt dem Konzept der Qualifizierungsbausteine, weshalb einige detailliertere Fragen zu dessen Einschätzung vorgelegt wurden. Hierbei fallen die Wertungen der Träger differenziert aus. Bei Vorgaben von 1 „trifft voll zu“ bis 4 „trifft nicht zu“ wurden jeweils rd. 50% der Items bestätigt sowie (z.T. deutlich) abgelehnt (vgl. Übersicht 11).

Übersicht 11: Einschätzungen der Bildungsbegleiter zu Qualifizierungsbau steinen

	Mittelwert	Standardabw.	N
QB motivieren	2,04	0,79	276
QB vermitteln Schlüsselkompetenzen	2,05	0,80	277
QB unterstützen Abstimmung der Fachkräfte	2,61	0,92	278
QB verdeutlichen Berufsanforderungen	1,95	0,78	275
QB helfen, Berufswünsche zu prüfen	2,12	0,94	277
QB helfen, neue Berufe zu entdecken	2,57	0,96	276
QB verbessern Chancen bei Bewerbung	2,16	0,88	276
QB helfen bei Zuschneidung der Maßnahme	2,36	0,85	277
QB erleichtern Arbeit mit Betrieben	2,92	0,83	277
Unterricht wird auf QB abgestimmt	3,51	0,78	261
QB verkürzen die Ausbildung	3,72	0,53	272
QB-Konzept ist grundsätzlich gut	2,04	0,84	275

N Anzahl der Bildungsträger mit Angaben zum jeweiligen Item
verwendete Skalen: 1 „trifft voll zu“ bis 4 „trifft nicht zu“

Positiv bewertet werden die Eigenschaften der QB, berufliche Anforderungen zu verdeutlichen, die Jugendlichen zu motivieren und ihnen berufliche Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, wie auch insgesamt das QB-Konzept grundsätzlich als eher gut eingeschätzt wird. Eher kritisch werden Items wie die Eignung der QB zur Entdeckung neuer Berufe sowie ihr Beitrag zur internen Abstimmung der Fachkräfte untereinander gesehen.

Ganz besonders auffallend (und vergleichsweise einhellig) ist die Ablehnung der Aussage, dass Qualifizierungsbausteine zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit führen würden. Dieser Intention werden sie offenkundig auch im Urteil der Bildungsbegleiter nicht gerecht, was nach den unter Kap.6.2.7. vorgestellten Befunden nicht überrascht. Auch das Zusammenspiel mit Kooperationspartnern im Zusammenhang mit dem QB - Konzept wird eher negativ bewertet - so bemängeln die Bildungsbegleiter mehrheitlich die fehlende Abstimmung des Berufschulunterrichts auf die Anforderungen des Konzepts der Qualifizierungsbausteine; die Zusammenarbeit mit den Betrieben wird durch die QB nach Ansicht der Befragten auch nicht erleichtert, was sich mit dem Befund unter 6.2.5. deckt.

8. Resumee

Neben der Beschreibung der institutionellen Rahmenbedingungen von BvB- Maßnahmen und der konkreten Umsetzung des Fachkonzepts in der Praxis der BvB bestand ein wesentliches Ziel des Forschungsberichts in der Untersuchung des Einflusses von Trägercharakteristika und Maßnahmekomposition auf das Maßnahmeergebnis sowie insbesondere des Stellenwertes von Kernelementen des NFK wie Qualifizierungsbausteine und Praktika hinsichtlich der Übergänge in Ausbildung.

In knapper Form lassen sich die wesentlichen Ergebnisse wie folgt zusammenfassen:

Die Umsetzung des Neuen Fachkonzepts BvB gelingt in wesentlichen Teilen gut. Das betrifft sowohl organisatorische Aspekte wie die Zusammenarbeit in Bietergemeinschaften oder die Kooperation mit Kammern und Berufsberatung als auch trägerseitige Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Betreuung wie die Qualifikation des Personals (wenngleich im Bereich des Kostenmanagements erhebliche Probleme zu verzeichnen sind). Auch die Umsetzung des Konzepts in Bezug auf flexible Maßnahmeverläufe und die Gewährleistung betrieblicher Praktikumsphasen funktioniert offenkundig gut.

Problematischer scheint die Umsetzung der individuellen Förderung behinderter Jugendlicher innerhalb heterogener Gruppen. Hier sprechen sowohl die vergleichende Bewertung des Neuen Fachkonzepts mit der alten Förderstruktur als auch die Ergebnisse zu dringenden Weiterbildungserfordernissen dafür, dass die Bildungsträger mit dem Konzept (noch) nicht richtig zurechtkommen. Damit in Zusammenhang ist auch die relativ große Unzufriedenheit mit dem Personalschlüssel zu sehen.

Ebenfalls problematisch ist die Umsetzung der Zielstellung des Fachkonzepts, Betriebe in die Vermittlung von beruflichen Teilqualifikationen in Form von Qualifizierungsbausteinen einzubinden. Anders als im Konzept vorgesehen, sind die Bildungsträger durch die mangelnde Bereitschaft der Betriebe mehr oder minder gezwungen, Praktika und Qualifizierungsbausteine in der Praxis eher alternativ als integrativ einzusetzen.

Im Gegensatz zu Qualifizierungsbausteinen erfüllen Praktika die in sie gesetzte Hoffnung, durch einen „Klebeeffekt“ Übergänge in betriebliche Ausbildung zu erleichtern. Es konnte gezeigt werden, dass rd. 80% aller Übergänge in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in einem Praktikumsbetrieb stattfanden. Damit kann resümiert werden, dass zwar bei weitem nicht jedes Praktikum in eine Ausbildung führt, aber ein Übergang in betriebliche Ausbildung- wenn überhaupt- dann am ehesten über ein Praktikum gelingt.

Demgegenüber konnte für den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen kein Einfluss auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung nachgewiesen werden. Sowohl auf der Individual- als auch auf der Maßnahmeebene zeigt sich kein Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit bzw. die Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung (im Gegensatz zu einer überdurchschnittlich hohen Praktikumsdauer).

Hinsichtlich des Maßnahmeergebnisses zeigen sich große Unterschiede zwischen Ost und West, insbesondere bei den Anteilen an Übergängen in betriebliche Ausbildung. Während in Westdeutschland im Mittel rd. 28 % der Teilnehmer einer Maßnahme eine betriebliche Ausbildung aufnehmen konnten, gelang dies in Ostdeutschland im Durchschnitt nur rd. 10% der Teilnehmer. Neben diesem hohen Regionaleffekt sind es auf seiten der Maßnahmekomposition vor allem die Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, mit Behinderung(en), über 20 sowie aus Rechtskreis SGBII, die sich nachteilig auf das Maßnahmeergebnis auswirken, ebenso wie die Maßnahmegröße (Gesamtzahl der Teilnehmer je MN). Demgegenüber zeigen der Anteil marktbenachteiligter Jugendlicher sowie männlicher Teilnehmer positive Effekte.

Weitere wichtige Einflussgrößen sind der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern sowie der Anteil an motivationsbedingten Abbrüchen. Eine hohe Betreuungsqualität sowie die Durchführung der Maßnahme in einer Bietergemeinschaft vermögen das Ergebnis nur mittelbar durch eine Verringerung der Abbruchquoten zu beeinflussen. Hinsichtlich vorgenommener Gehaltseinsparungen ist kein Effekt nachweisbar, was aber daran liegen kann, dass nur wenige Träger auf entsprechende Maßnahmen verzichtet haben/ verzichten konnten und deshalb kein Einfluss nachweisbar ist.

Abkürzungsverzeichnis

ABL	alte Bundesländer
BA	Bundesagentur für Arbeit Nürnberg
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA
BBE-Lehrgang	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen
BBGL	Bildungsbegleiter
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur f. Arbeit
DJI	Deutsches Jugendinstitut München/Halle
ARGEN	Arbeitsgemeinschaften Betreuung von Arbeitslosengeld II-Kunden (Rechtskreis SGB II)
EA	Eignungsanalyse
F-Lehrgang	Förderlehrgang
FS	Förderstufe
GS	Grundstufe
GV	Gesamtverantwortliche BvB bei Bildungsträgern
IAB	Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien: Datenquelle des IAB aus Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Maßnahmeteilnahmeinformationen
MN	Maßnahme
NBL	neue Bundesländer
NFK	Neues Fachkonzept BvB
o.A.	ohne (Schul-) Abschluss
PAP	Persönliche Ansprechpartner in den ARGEN
QB	Qualifizierungsbaustein
QS	Qualifizierungsstufe
TN	Teilnehmer
ÜQ	Übergangsqualifizierung

Verzeichnis der Abbildungen und Übersichten

Abb. 1: Das neue Fachkonzept allgemeiner BvB im Überblick 8
Abb. 2: Betriebsgrößen der Bildungsträger 17
Abb. 3: Dringender Weiterbildungsbedarf nach Themengebieten (max.3 Nennungen) 19
Abb. 4: Probleme in der Zusammenarbeit bei Bietergemeinschaften 22
Abb. 5: Vorgenommene Einsparungen für die Kalkulation des Angebotspreises 23
Abb. 6: Einsparungen vor und während der Maßnahme 24
Abb. 7: Probleme in der Zusammenarbeit mit den Kammern nach Region 28
Abb. 8: Probleme bei der Organisation des Berufsschulunterrichts 29
Abb. 9: Probleme in der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung BA/ den PAP der ARGEN 30
Abb. 10: Erforderliche Informationen und deren Verfügbarkeit aus Trägersicht 32
Abb. 11: Verlauf der motivational / verhaltensbedingten Abbrüche 35
Abb. 12: Häufigkeitsverteilung: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme 36
Abb. 13: Anteil von Maßnahmen mit betrieblich vermittelten QB (ganz oder teilweise) 41
Abb. 14: Kriterien für Auswahl an Qualifizierungsbausteinen 42
Abb. 15: Maßnahmen nach Anteilen an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteinen 43
Abb. 16: Maßnahmen nach Anteilen an TN ohne Abschluss (o.A.) und ohne QB 44
Abb. 17: Probleme bei der Akquise von Praktikumsplätzen 47
Abb. 18: Anteile an Übergängen in Ausbildung je Maßnahme für alte und neue Bundesländer 57
Abb. 19: Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung je Maßnahme für alte und neue BL 58
Abb. 20: Bewertung des alten und neuen Fachkonzepts im Vergleich durch die Bildungsträger 61

Übersicht 1: Losgröße und Bietergemeinschaften 20
Übersicht 2: Maßnahmestrukturen nach Teilnehmermerkmalen 26
Übersicht 3: Abweichende Maßnahmestrukturen alte/neue Bundesländer 27
Übersicht 4: Zuordnung der Teilnehmer zu Maßnahmeverlaufstypen 33
Übersicht 5: Verlaufstypen nach Teilnehmertyp 34
Übersicht 6: Lineare Regression Einflussfaktoren auf den Anteil motivationsbedingter Abbrüche abh. Variable: Anteil motivationsbedingter Abbrüche je Maßnahme 37
Übersicht 7: Regressionsmodelle für Verteilung von QB 49
Übersicht 8: Effekte von Qualifizierungsbausteinen (Anteile von Teilnehmern mit QB) und überdurchschnittlichen Praktikumsdauern (dto.) auf Anteile an Übergängen in betriebliche Ausbildung 53
Übersicht 9: Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlicher Praktikumsdauer auf individuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung 55
Übersicht 10: Einflussfaktoren auf den Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung 59
Übersicht 11: Einschätzungen der Bildungsbegleiter zu Qualifizierungsbausteinen 63

Literatur

Achatz, J.; Popp, S.; Schels, B. (2007): Junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II: gefördert, gefordert und beforscht. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft Jg. 58, H. 1

AG Reha d. Netzwerks „Lernende Region-Bildung21 in Südniedersachsen (2004): 10 Thesen zum neuen Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. http://www..bildung21.net

Allmendinger, J.(1999): Bildungsarmut: Zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik. Soziale Welt, Jg. 50 Heft 1.

Antoni, M.; Dietrich, H.; Jungkunst, M.; Matthes, B. u. Plicht, H. (2007): Jugendliche: Die Schwächsten kamen seltener zum Zug. IAB-Kurzbericht 2/2007 Nürnberg

BA (2004a): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Neues Fachkonzept Geschäftsanweisungv.12.01.2004 Nürnberg.

BA (2004b): Stellungnahme zum neuen Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Fachbeirat Benachteiligtenförderung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

BA (2006a): Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) gem. §61 SGBIII. Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung 3/2006.

BA (2006b): Expertenkreis Ausbildungsreife: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife: Ein Konzept für die Praxis. Nürnberg

Baethge, M.; Solga, H.; Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch : Signale eines überfälligen Aufbruchs ; Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

BAG Arbeit (2004): Berufsvorbereitende Maßnahmen: Vernünftiges Konzept- bedenkliche Umsetzung. Positionspapier der BAG Arbeit Berlin 2004 http://www.bagarbeit.de/site/aktuell/aktuelles/?news_id_:int=9315

BAG Arbeit (2006): Stellungnahme der BAG Arbeit zur Ausschreibungspraxis der BA insbesondere für Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Erstausbildung, BAG Arbeit Berlin 2004 http://www.bagarbeit.de/site/publikationen/download/?download_id_:int=9948

BGbL (2003) Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO) Bundesgesetzblatt Jg. 2003 Teil I Nr.36 v. 16.7.03

Beicht, U.; Friedrich, M.; Ulrich, J.G. (Hrsg.)(2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen. BertelsmannaBielefeld 2008Beicht/Michael Friedrich/Joa

Beyer, M.; Schlömp, D. (2005): Trägerstrategien in unsicheren Zeiten. handout Tagung der hiba- Impulse GmbH „Trens und Perspektiven – Veränderung gestalten - Benachteiligtenförderung 2005. Rodgau 2005 www.hiba.de/download...t.../Handout_Beyer_Marktstrategie.pdf

Bleck, C.; Enggruber, R. (2007): Zielgruppen- und Wirkungsanalyse von Berufvorbereitenden Bildungsmaßnahmen des Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. Abschlußbericht, Forschungsstelle DIFA (Düsseldorfer Integra-tionsförderung in Ausbildung und Arbeit) der Fachhochschule Düsseldorf.

Böhlke, C. (2004): Möglichkeiten und Grenzen integrativer Förderung und Qualifizierung von jungen Menschen mit Behinderungen in neuen Förderstrukturen. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004

Bojanowski, A.; Eckert, M.; Stach, M. (Hrsg.) (2004): Berufliche Bildung Benachteiligter vor neuen Herausforderungen. Umbau der Förderlandschaft - innovative Netzwerke - neue Aktivierungsformen. (BerufsBildung in der globalen NetzWerk-Gesellschaft, H.11). Bielefeld: Bertelsmann.

Bojanowski, A.; Eckardt, P.; Ratschinski, R.(2004): Forschung in der Benachteiligtenförderung. Sondierungen in einer unübersichtlichen Landschaft. In: Kipp,Martin; Seyd, Wolfgang (Hrsg.): bwp@ Nr.6: Schwerpunktausgabe „Förderung benachteiligter und behinderter Jugendlicher“. http://www.bwpat.de/archiv/#a6.

Borsdorf, E.(2007): Ergebnisse, Konzepte und Perspektiven für die Berufsausbildungs-vorbereitung. Im Rahmen des Transfervorhabens der Entwicklungs-initivative 'Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf'. (Berichte und Materialien des Instituts für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. 17). Offenbach.

Braun, F. (2002): Jugendarbeitslosigkeit und Benachteiligtenförderung. In:Tippelt,R.(Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen (Leske und Budrich)

Brötz, R.; Elsner, M.; Gathmann, C.; Mettin, G.; Rütter, L.; Schwarz, H.; Webers, B.; Westpfahl, P.; Zielke, D. (2004): Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen. Berufsausbildungsvorbereitung. Beispiele für die Praxis. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn Bundesverband der Träger beruflicher Bildung BBB (2004): Stellungnahme des Bildungsverbandes zur BvB- Ausschreibung. www.bildungsverband.info/bbb_stellungnahme_bvb.pdf

Bylinski, U. (2008): Herausforderungen im Übergangssystem: System ohne Regel oder Regelsystem? In. Berufsbildung H. 112(2008)

Conrad, O. (2004): Qualifizierungsbausteine in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB). In: Berufliche Rehabilitation, Jg. 18, H. 5, S. 224-230.

Deutscher Caritasverband (2005): Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (SGBIII). Offener Brief an die Abgeordneten des Deutschen Bundestages. http://www.caritas.de/2340.asp?detail=1&id=732

Dietrich, H.(2008): Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu berufsvorbereitenden Bildungsangeboten der BA. In: Münk, D.; Rützel, J.; Schmidt, C.(Hrsg.)(2008: Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf. S. 68ff, Pahl- Rugenstein, Bonn

Dietrich, H.; Abraham,M. (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2.Auflage, Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden

Dietrich, H.; Plicht,H. (2009): Beratungsunterlage Ausschuß II: „Übergänge von der Ausbildungsvorbereitung in Ausbildung“ v. 30.01.2009 Nürnberg

Dressel, K.; Plicht, H.(2006): Das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitung und sein Einfluss auf die Übergangswege jugendlicher Ausbildungssuchender. In: Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland. / Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.) / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Mitarb.), (Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung). Bonn, S. 48-65.

Eckert, M.; Heisler, D.; Nitschke, K. (2007): Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung. Bd.2 Waxmann Verlag, Münster

Eckert, M. (2004): Wohin entwickelt sich die Benachteiligtenförderung? Reflexionen im Horizont neuer Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik. bwp@ Ausgabe 6

Ehrke, M.; Nehls, H. (2007): Aufgabenbezogene Anlernung oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36 (2007)

Ehrke, M. (2005): Modularisierung- Paradigmenwechsel in der Bildungspolitik? In: Chancengleichheit qua Geburt? Bildungsbeteiligung in Zeiten der Privatisierung sozialer Risiken. BdWi Studienheft 3, Marburg 2005

Enggruber, R.(Hrsg.) (2001): Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke. Pädagogische Beiträge zur sozialen und kulturellen Entwicklung, Band 6. Lit Verlag Münster

Enggruber, R.; Euler, D.; Gidion, G. (2003): Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Gutachten zur Darstellung der Hintergründe der unzureichenden Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen in Baden-Württemberg sowie deren Verbesserungsmöglichkeiten. Stuttgart: (Wirtschaftministerium Baden Württemberg).

Eser, K.-H.(2004): Integrative Aspekte der berufsvorbereitenden Förderung und Qualifizierung junger Menschen mit Behinderungen in (teil-)stationären Rehabilitationsstrukturen nach SGB III und IX. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004

Friese, M.; Rützel, J.(Hrsg.) (2009): Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung. In: Berufsbildung, Jg. 63, H. 115, S. 3-29.

Gaag, R. (2005): Preiswettbewerb und kein Ende. Fachkonferenz Benachteiligtenförderung Berlin 2005 www.hiba.de/download-center/.../FK_BNF_05_Forum_1_Gaag.pdf

Gaupp, N.; Lex, T.; Reißig, B.(2008): (Um-)Wege von Jugendlichen von der Hauptschule in die Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, H. 3, S. 24-28.

GPC (2004): Perspektiven in der beruflichen Benachteiligtenförderung? Qualifzierungsbausteine verbessern die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Good Practice Center (GPC) 20.4.2004, Bundesinstitut f. Berufsbildung

Grunwald, J.-G. (2009): Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluß. Vortrag im Rahmen der Lohnhallengespräche des G.I.B. in Bottrop Feb. 2009 http://www.gib.nrw.de/service/downloads/lhg-grunwald

Harjes, E.(2004): Bildungsbegleitung: Unterstützung und Begleitung junger Menschen im Qualifizierungsprozess. / Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (Hrsg.). Bonn.

Herdt, U. (2004): Berufsausbildungsvorbereitung für Jugendliche „mit besonderem Förderungsbedarf“ nach BbiG (Qualifizierungsbausteine) und Neuem Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit. Positionspapier GEW Hauptvorstand

Heisler, D. (2008): Maßnahmeabbrüche in der beruflichen Integrationsförderung als Qualitätskriterium? bwp@ Spezial 4 HT2008

Hörmann, M. (2006): Hilfreiches Instrument oder Methode mit begrenzter Wirkung? Qualifizierungsbausteine in der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung. / Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach, Main (Hrsg.). Offenbach am Main: INBAS-Verlag.

Hofmann-Lun, I.; Gaupp, N.; Lex, T.; Mittag, H.; Reißig, B. (2005): Schule —und dann? Förderangebote zur Prävention von Schulabbruch und Ausbildungslosigkeit München/Halle: DJI 2005

INBAS GmbH (2005): Personaleinsatz in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Auswertung einer Befragung von Modell-versuchsträgern und Fachkräften aus Arbeitsagenturen. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Büro Niedersachsen

INBAS GmbH (2004): Vom Rahmenkonzept Neue Förderstruktur zum neuen Fachkonzept für die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, INBAS Info_Dient 2/2004

Kammerer, B.; Gref, K. (2008): Übergangsmanagement- Wege zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen.emwe Verlag Nürnberg

KIBB (2007): Modularisierung der Berufsausbildung. Eine Synopse der Debatte. Anfrage ID 427 KIBB des Bundesinstituts f. Berufsbildung 4.5.2007

Kraft, S. (2006): Umbrüche in der Weiterbildung – dramatische Konsequenzen für das Weiterbildungspersonal. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_01.pdf

Kramer, B.; Pless, C. (2006): Wie werden Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung umgesetzt? Evaluationsbericht. Zentralverband des Deutschen Handwerks

Lippegaus, P. (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Kompetenzen feststellen – Ausbildungsreife fördern. Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. / Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach, Main (Hrsg.), Berichte und Materialien, 18. Offenbach am Main: INBAS Verlag.

Machat, M. (2004): Vom Modellversuch zum „Neuen Fachkonzept"- Chancen und Probleme aus Sicht einer Arbeitsagentur. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004

Münk, D.; Rützel, J.; Schmidt, C. (Hrsg.)(2008): Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf. Pahl-Rugenstein Bonn Niemeyer, B. (2004): Benachteiligtenförderung zwischen Berufung und Profession. Professionstheoretische Überlegungen zu einem diffusen Bildungsbereich. bwp@ Ausgabe Nr. 6 | Juni 2004

Niemeyer, B. (2002): Bedingungen pädagogischer Professionalität in der Benachteiligtenförderung. Zwischenbericht 2, http://www.biat.uni-flensburg.de/ biat/index_projekte.htm

Neubauer, J.(2006): Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt. Die Kompensationsleistungen der ausbildungsbezogenen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hrsg.), (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 303). Nürnberg.

Reinberg, A.; Hummel, M. (2006): Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechung. Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000. BeitrAB 3006. Nürnberg (IAB).

Reißig, B.; Gaupp, N. u. Lex, T. (Hrsg.) (2008): Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München DJI Verlag

Schäfer, O.(2005): Berufsvorbereitung ohne Nutzen? Das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit vor dem Hintergrund weitreichender Veränderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. München: Grin Verlag.

Schierholz, H. (2004): Fachkonzept Berufsvorbereitung. Vorhang zu - und viele Fragen offen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Jg. 55, H. II, S. 18-21.

Schläger, H.; Hechberger, J.; Bergmann, C.; Wiegerling, H.-J.; Doerfert, H.; Schmidl, E. (2008): Abbrecherproblematik in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. www.bwpat.de/.../heisler_ft11-ht2008_spezial4.shtml

Schmidt, C.; Walter, M. (2008): Teilzertifizierung von Qualifikationen als Chance für benachteiligte Jugendliche. In: Berufsbildung Heft 112 (2008)

Schünemann, G.; Wolf, I.; Merz, H. (2006): Auswertung von soziodemographischen und Verbleibsdaten der Teilnehmenden im Modellversuchsjahr 2004-2005. Forschungsbericht. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Offenbach

Schünemann, G.; Willige, M. (2005): Auswertung von soziodemographischen und Verbleibsdaten der Teilnehmenden im Modellversuchsjahr 2003-2004. Forschungsbericht. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Offenbach

Seyd, W. (2006): Perspektiven für die berufliche Integration junger Menschen mit Behinderungen. In: Junge Menschen mit Behinderung in der Berufsausbildungsvorbereitung. Berichte und Materialien Band 16, INBAS Offenbach 2006

Solga, H.; Wagner, S. (2001): Paradoxie der Bildungsexpansion: Die doppelte Benachteiligung von Hauptschülern. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 4(1): 107-127.

Thiel, J. (2001a): Erprobung einer neuen Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. In: IBV 26/2001:2241

Thiel, J. (2001b): Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Ausbildungsvorbereitung (Neue Förderstruktur). In: Inbas 2001b:61-66.

Winter, J. (2004): Sechs Monate Fachkonzept- Ein erster Rückblick. In: INBAS Info Dienst Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Ausgabe 2/2004

Wocken, H. (1999): Schulleistungen in heterogenen Lerngruppen. In: Eberwein, H. (Hrsg.) (1999): Integrationspädagogik. Beltz Weinheim/Basel

Wolf, I.; Kendzia, M.; Merz, H.; Schumacher, J.(2007): Auswertung von soziodemographischen und Verbleibsdaten der Teilnehmenden im Modellversuchsjahr 2005-2006. Forschungsbericht. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Offenbach

WSF (2005):Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Schlussbericht. http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf

Anhang

Anlage 1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit - Neues Fachkonzept v.12.01.2004

Anlage 2: Fragebögen Welle 1 und 2 der Trägererhebung

Anlage 3: Statistikmeldeblatt der Träger

Anlage 4: Korrelationstabelle

Anlage 5: Operationalisierung verwendeter Variablen

Geschäftszeichen
PP55 -6430/6083/6304.3 /
6533/6681/1700/1957/4405/
5300/6322/71059/71097

gültig bis: 19.03.2006

12. Januar 2004

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA)
hier: neues Fachkonzept

Rahmenbedingungen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA sind ein wichtiges Qualifizierungsinstrument, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Insbesondere die steigenden Anforderungen in den Ausbildungsberufen und eine veränderte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen eine Herausforderung für die Berufsausbildungsvorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen dar.
Die darüber hinaus gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Modellversuchsreihe der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ sowie die Erweiterung des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes um die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständigem Teil der Berufsbildung machen eine Weiterentwicklung des bisherigen Fachkonzeptes erforderlich.

Ziele der Weiterentwicklung

Die Ziele der Weiterentwicklung sind:

- **Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,**
- **Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen,**
- **Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen,**
- **Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,**
- **Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitstellen,**
- **Steigerung der Kundenzufriedenheit.**

Die Ziele sollen insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit führen und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beitragen. Es ist vorgesehen, diese unter Berücksichtigung der Zielgrup-

	pen und der regionalen Bedingungen, differenziert nach Ausbildung und Arbeit, zu definieren.
Erfolgsbeobachtung	**Erfolgsbeobachtung hinsichtlich der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit sowie der Prozessqualität der Maßnahme ist von den Agenturen für Arbeit durchzuführen.**
Eckpunkte der Weiterentwicklung	**Wesentliche Eckpunkte der Weiterentwicklung sind:** • **Auflösung der Maßnahmekategorien,** • **inhaltliche Gliederung der BvB in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,** • **Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung,** • **Bildungsbegleitung,** • **Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,** • **Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung ,** • **Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,** • **flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.**
Zielgruppe	**Die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen aus Mitteln der BA wird davon bestimmt, dass es grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens ist, über allgemeinbildende und berufsbildende Einrichtungen in aufeinander aufbauenden Stufen junge Menschen auf die Einmündung in das Berufsleben vorzubereiten. Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit haben entsprechend darauf hinzuwirken.** **Zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA gehören in Abgrenzung dazu – unabhängig von der erreichten Schulbildung - Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.**
Begleitforschung	**Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den bisherigen 24 Modellversuchsstandorten fortgeführt. Ein Schwerpunkt ist die Konzipierung spezifischer Förderkonzepte für junge Menschen mit Behinderung.** **Es ist vorgesehen, das Fachkonzept entsprechend den Erkenntnissen anzupassen.**
Durchführung	**Für die Durchführung gelten die als Anlage 1 beigefügten fachlichen Hinweise. Hinweise zur Verfahrensregelung sind der Anlage 2 zu entnehmen.**
Aufhebung/Gültigkeit	**Das Fachkonzept ist für die Planung von BvB mit Beginn ab September 2004 anzuwenden.**

Der Runderlass 42/96 vom 2. Mai 1996 IIa5 – 6430/6013.1/6304.3/ 6431/6432/6433/6434/6435/6436/6522.4/6533/6681/1250.1/ 1726.2/1957/4405.2/5014.1/5300/5356 wird aufgehoben.

Die BA-Info 10/2002 vom 11. September 2002 hat weiterhin Gültigkeit.

Im Auftrag

Stern

Inhaltsverzeichnis **Seite**

Anlage 1	**Fachkonzept**	**5**
1.	**Rahmenvorstellungen**	5
	Ausgangslage	5
	Modellversuch „Neue Förderstruktur“	5
	Eckpunkte der Neuentwicklung	6
	Zielsetzung und Aufgabe BvB	6
	Zielgruppe	6
2.	**Allgemeine Grundsätze der Durchführung**	**7**
3.	**Angebotsstruktur**	**8**
3.1	Eignungsanalyse	9
3.2	Grundstufe	10
3.3	Förderstufe	10
3.4	Übergangsqualifizierung	10
3.5	Bildungsbegleitung	11
3.6	Zielgruppenspezifische Ausrichtung	11
3.7	Förderdauer	12
3.8	Qualifizierungsplanung	12
4.	**Förder- und Qualifizierungssequenzen**	**13**
4.1	Berufsorientierung/Berufswahl	13
4.2	Berufliche Grundfertigkeiten	13
4.3	Betriebliche Qualifizierung	14
4.4	Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung	14
4.5	Bewerbungstraining	15
4.6	Sprachförderung	15
4.7	Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	15
5.	**Kooperation und Lernortverbund**	**15**
	Träger	15
	Kooperation	16
	Verhandlungen mit Schulträgern	16
	Berufsschule	16
	Eigene Klassen	16
6.	**Sonstige Regelungen**	**16**
	Gesetzliche Grundlagen	16
	Maßnahmeform	16
	Maßnahmeorte	16
	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung	16
	Begleitende Dienste	16
	Fachdienste ÄD/PD	17
	SGBVIII	17
	Teilnahmebescheinigung	17
	Personal	18
Anlage 2	**Verfahrensregelungen**	**19**
	VOL/A	19
	Modellversuch	19
	Erfassung in CoSach BB	19
	Statistik	19
	Buchung der Kosten	19
Anlage 3	**Qualitätsmerkmale**	**20**
Anlage 4	**Besonderer Förderbedarf von Menschen mit Behinderung**	**24**

Fachkonzept

Anlage 1

1. Rahmenvorstellungen

Ausgangslage

Mit dem "Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" vom 23.12.2002 ist unter anderem die Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen worden. Sie richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt.
Die Maßnahmen müssen nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen dieses Personenkreises entsprechen und durch sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden. Sie dienen der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Vermittlung dieser Grundlagen kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden (**Qualifizierungsbausteine**).
Am 22.07.2003 trat auf der Grundlage dieser gesetzlichen Regelungen die "Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs - Bescheinigungsverordnung - BAVBVO)" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Kraft. Die Verordnung regelt die Ausstellung einer Bescheinigung über - nach dem Berufsbildungsgesetz im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung - erworbene Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit.
Das BMBF wird die Kammern bitten, sämtliche Informationen zu **Qualifizierungsbausteinen** zur Verfügung zu stellen. Diese sollen beim **Good Practice Center (GPC) des BiBB** ins Internet gestellt werden. Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) entwickelt in gemeinsamen Vorhaben mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) aus 15 stark besetzten Handwerksberufen eigene Qualifizierungsbausteine für das Handwerk, die allen Kammern zur Verfügung gestellt werden und ebenfalls beim GPC im Internet abrufbar sein werden. Für die „IHK Berufe“ wird das BiBB beispielhaft Qualifizierungsbausteine entwickeln.

Modellversuch “Neue Förderstruktur“

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ hat im Rahmen des BMBF Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf " (BQF –Programm) im September 2001 an 24 Modellversuchsstandorten in der Bundesrepublik ihre Arbeit aufgenommen. Ihr liegen in ihrer Zielsetzung die Leitlinien zur „Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ der Arbeitsgruppe „ Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom Mai 1999 zu Grunde. Die Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wird aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert, die Prozessbegleitung wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.neuefoerderstruktur.de.
In der Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse (im Vergleich zum bisherigen Konzept) können insbesondere folgende Erkenntnisse genannt werden:

- Erhöhung der Übergangsquoten in betriebliche, schulische oder außerbetriebliche Ausbildung ,
- Steigerung der Eigeninitiative,
- deutliche Verkürzung der individuellen Förderdauer,
- Stabilisierung der Qualifizierungsverläufe,
- Verbesserung der Akzeptanz und Intensität der Zusammenarbeit regionaler Kooperationspartner (Betriebe, Schulen, Kommunen, Bildungsträger),
- Vermeidung von Parallelstrukturen und Angeboten
- Steigerung der Effizienz und Effektivität der berufsvorbereitenden Angebote.

Das positive Gesamtergebnis unterstreicht den notwendigen flächendeckenden Transfer dieses Konzepts.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den bisherigen 24 Modellversuchsstandorten fortgeführt und auch weiterhin durch eine - vom BMBF geförderte - Prozessbegleitung des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) unterstützt. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden dabei der fortgeschrittenen Entwicklung angepasst und erstrecken sich insbesondere auf folgende Bereiche: verstärkte Zusammenarbeit mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, Weiterentwicklung betriebsnaher Konzepte, Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen, Vertiefung von Wirkungsanalysen zur neuen Förderstruktur, Konzipierung spezifischer Förderkonzepte für behinderte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund, verstärkte Berücksichtigung des Gender-Aspektes.

Ziele und Aufgaben BvB

Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit sind insbesondere durch kooperative, binnendifferenzierte und betriebsnahe Qualifizierungsangebote zu erzielen. Die Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit soll durch eine Förderung und Unterstützung von Eigenbemühungen, passgenaue Angebote sowie eine Erhöhung der Kontaktdichte, positiv beeinflusst werden. Dieses unterstreicht auch die persönliche Verantwortung der Teilnehmer. Die Steigerung der Kundenzufriedenheit ist durch einen auf den tatsächlichen Bedarf des Teilnehmers/der Teilnehmerin abgestimmten Qualifizierungsverlauf zu erzielen. Bildungsbegleitung hat die Teilnehmer / die Teilnehmerinnen durch eine hohe Betreuungsintensität hierbei wirksam zu unterstützen. Die Steigerung der Arbeitgeberzufriedenheit soll durch eine stärkere Betriebsnähe und eine stärkere Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft positiv beeinflusst werden. Die Erschließung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote soll durch Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen erleichtert werden. Die Erschließung regionaler und überregionaler Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten soll durch eine verstärkte Stellenakquise erfolgen.

Eckpunkte der Weiterentwicklung

Die Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen) des einzelnen Jugendlichen abgestimmten Angebotes ist zwingend erforderlich. Förderkonzepte müssen an der Person ausgerichtet, flexibel und individuell gestaltet sein sowie eine betriebsnahe Qualifizierung bieten. Eine kontinuierliche Bildungs-

begleitung soll das vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und Nachqualifizierung sind künftig besser aufeinander abzustimmen. Durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger soll eine individuellere Qualifizierungsplanung sowie ein breiteres, wohnortnahes Angebotsspektrum geschaffen werden. Grundlage für eine individuelle Qualifizierungsplanung ist die Eignungsanalyse. Die inhaltliche Gliederung der Qualifizierung wird von Förder- und Qualifizierungssequenzen geprägt.

Zielgruppe

Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- noch nicht berufsreife Jugendliche,
- junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,
- junge Menschen mit Behinderung,
- Un- und Angelernte,
- sozial Benachteiligte
- junge Menschen mit Migrationshintergrund,
- Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

2. Allgemeine Grundsätze der Durchführung

Um eine auf die Bedürfnisse der zu fördernden Jugendlichen zugeschnittenen Qualifizierung zu ermöglichen, beinhaltet die Förderstruktur nachfolgend beschriebene Elemente:

Individualisierung und Binnendifferenzierung

Innerhalb einer Qualifizierungsebene soll ein breit gefächertes Angebot vorgehalten werden, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, dem aktuellen Leistungsstand des Teilnehmers / der Teilnehmerin und dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.

Eignungsanalyse und Qualifizierungsplanung

Die Eignungsanalyse erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation und stellt die Grundlage für die Qualifizierungsplanung dar.

Flexibilität und Durchlässigkeit

Die Angebote sollen flexible Ein- und Umstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere passgenaue Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganzjährig zur Verfügung.

Kontinuierliche Bildungsbegleitung

Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung - in Absprache mit der Beratungsfachkraft - liegt während des gesamten Qualifizierungsverlaufes in der Verantwortung des Bildungsbegleiters. Individualisierung, Flexibilisierung und Durchlässigkeit in einem standardisierten System berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind hierbei Maßstab.

Verzahnung

Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen für junge Menschen mit Behinderung und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.

Förder- und Qualifizierungssequenzen

Förder- und Qualifizierungssequenzen sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung.

Sie sollen **berufsübergreifende Grundqualifikationen** oder **Teile einer Berufsausbildung** beinhalten und bereiten damit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Das setzt ausbildungs- und arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsangebote voraus. Im Unterschied zu Qualifikationen sind Kompetenzen lern- und trainierbare Verhaltensdispositionen. Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen hat eine große Bedeutung, um junge Menschen auf die wachsenden Anforderungen z.B. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt vorzubereiten. Insbesondere sollen gefördert werden:

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Wertehaltung)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Ämtern, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- interkulturelle Kompetenzen (Sprachkompetenz, Verständnis und Toleranz für andere Kulturen u.a. auch Religions-, Geschichtskenntnisse, Umgang mit fremden/ungewohnten Verhaltensweisen, Traditionen, Erscheinungsformen)
- IT - und Medienkompetenz (z.B. Fähigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken).

Die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine **Querschnittaufgabe** dar. Sie wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte individuelle Entwicklungsbegleitung unterstützt.

Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit

Abgestimmt auf die unterschiedlichen Zielgruppen werden vorhandene Kompetenzen gefördert und Defizite abgebaut, um einen möglichst schnellen und dauerhaften Einstieg in Ausbildung oder Arbeit zu erreichen. Die Förderung erstreckt sich deshalb auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Soweit notwendig beinhaltet dieses auch die Beseitigung formaler Hürden (Schulabschluss), die der Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung entgegenstehen.

Sozialpädagogische Begleitung

BvB sind komplexe berufsorientierende und -vorbereitende, sozialpädagogisch unterstützte Qualifizierungsvorhaben. Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen sind gleichermaßen bereit zu stellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Sie sind erster Ansprechpartner vor Ort,
- leisten Krisenintervention und
- Alltagshilfen.

Wesentliche sozialpädagogische Prozesse werden durch die Bildungsbegleitung eingeleitet, begleitet und reflektiert.

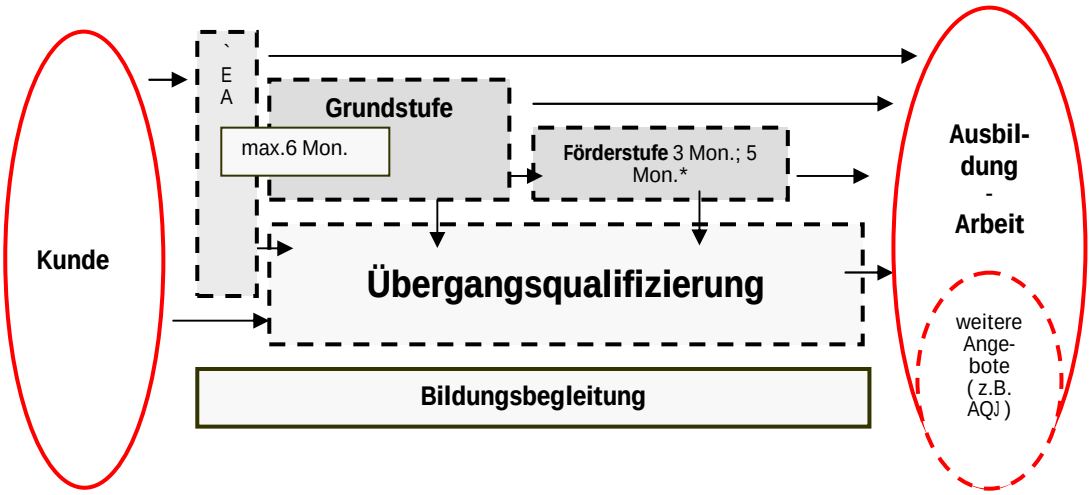
3. Angebotsstruktur

Das neue Konzept beinhaltet verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierungsebenen. Dazu zählen die

- **Eignungsanalyse**
- **Grundstufe** (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl“)
- **Förderstufe** (Kernelement „berufliche Grundfertigkeiten“)
- **Übergangsqualifizierung** (Kernelement „ berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“).

Vor der Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung in der Grundstufe ist eine **Eignungsanalyse** mit dem Ziel einer realistischen Einschätzung von Berufswunsch und persönlichen Stärken vorzusehen. Die **Grundstufe** ist beendet, sobald der Teilnehmer / die Teilnehmerin eine Berufswahlentscheidung getroffen hat und über die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit verfügt. Sollte die Ausbildung- oder Beschäftigungsfähigkeit nach der Grundstufe noch nicht erreicht sein, ist eine weitere vorberufliche Qualifizierung in der **Förderstufe** vorgesehen. Wenn ein solcher Übergang in betriebliche Ausbildung oder Arbeit nicht gelingt und die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen des Jugendlichen durch die weitere Förderung seiner beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen, kann der Jugendliche in eine Übergangsqualifizierung einmünden.

Im Sinne einer starken Individualisierung und Binnendifferenzierung und eines ganzheitlichen Ansatzes ist eine Schwerpunktbildung auf bestimmte Förder- und Qualifizierungssequenzen innerhalb einer Qualifizierungsebene möglich. Entscheidend hierfür ist der individuelle Förderbedarf.



*Menschen mit Behinderung; `**EA** – Eignungsanalyse

3.1 Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse ist die Erstellung eines Stärken-Schwächen-Profils. Die Teilnehmer erhalten darin Unterstützung, ihren eigenen Entwicklungsstand zu erkennen und die Verantwortung für ihr Lern- und Arbeitsverhalten sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung zu übernehmen. Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, sich entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Eignungen für eine Berufsorientierung bestimmten Berufsfeldern zuzuordnen bzw. sich für die Ausbildung in einem Berufsfeld zu entscheiden. Auf Grundlage der vorhandenen Ergebnisse von Begutachtungen der Fachdienste und der Erkenntnisse der Eignungsanalyse wird vom Bildungsbegleiter ein Qualifizierungsplan erstellt, der nach Abstimmung mit den am Prozess beteiligten Personen durch den zuständigen Berater zu genehmigen ist.

Inhalte der Eignungsanalyse

In der Eignungsanalyse werden die schulischen Kenntnisse sowie die sozialen und personalen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen erfasst sowie persönliches Verhalten beobachtet. Eine systematische Verhaltensbeobachtung erfordert definierte Merkmale und Verhaltensweisen, die Trennung von Beobachtung und Bewertung, eine fundierte Dokumentation und Auswertung sowie eine entwicklungsorientierte persönliche Rückmeldung. Hierbei können unterschiedliche eignungsdiagnostische Verfahren zum Einsatz kommen. Die Analyse der beruflichen Kenntnisse eines Jugendlichen / einer Jugendlichen bedingt einen vorherigen Erwerb von beruflichen Erfahrungen. Jugendlichen, die nicht über entsprechende Erfahrungen verfügen, wird im Rahmen der EA die Gelegenheit gegeben, sich in maximal 3 Berufsfeldern zu erproben.

Dauer der Eignungsanalyse

Die Teilnahme an der Eignungsanalyse ist vorzusehen, wenn aufgrund der vorangegangenen Aktivitäten des Beraters, auch nach Einschaltung der Fachdienste, weiterhin unklar bleibt, welche berufliche Richtung für den jungen Menschen in Frage kommt. Die Phase der Eignungsanalyse darf einen Zeitraum von 2 Wochen nicht überschreiten. Im begründeten Einzelfall kann die Eignungsanalyse um maximal eine Arbeitswoche zur Intensivierung der berufspraktischen Eignungsanalyse ergänzt werden. Die Teilnahme ist nach vorheriger Abstimmung durch die zuständige Beratungsfachkraft zu genehmigen.

3.2 Grundstufe

Ziel der Grundstufe

Ziel der Grundstufe ist die Herausbildung und Festigung erforderlicher persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Das beinhaltet auch die Motivierung des Jugendlichen/ der Jugendlichen zur Aufnahme einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung bzw. zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses.

Inhalt der Grundstufe

Kernelement der Grundstufe ist **Berufsorientierung / Berufswahl**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Berufliche Grundfertigkeiten
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die Förderdauer einschließlich der Eignungsanalyse beträgt maximal 6 Monate.

Dauer der Grundstufe

3.3 Förderstufe

Das Ziel der Förderstufe ist eine individuelle Verbesserung von beruflichen Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs-/ Arbeitsstelle vorbereiten. In die Förderstufe sind ausschließlich Teilnehmer, die das Ziel der Grundstufe nicht erreicht haben aufzunehmen.

Ziel der Förderstufe

Kernelement der Förderstufe ist die Förderung der **beruflichen Grundfertigkeiten.** Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

Inhalte der Förderstufe

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die Dauer der Förderstufe beträgt maximal 3 Monate; für junge Menschen mit Behinderung maximal 5 Monate.

Dauer der Förderstufe

3.4 Übergangsqualifizierung

Die Übergangsqualifizierung richtet sich an Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung (noch) nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.
Ziel der Übergangsqualifizierung ist die Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenzen insbesondere durch Vermittlung von ausbildungs- oder arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen.

Ziel der Übergangsqualifizierung

Kernelement der Übergangsqualifizierung ist die betriebsnahe Vermittlung von berufs- und betriebsorientierten Qualifikationen. In diesem Zusammenhang können nachfolgend aufgeführte Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

Inhalte der Übergangsqualifizierung

- Berufliche Grundfertigkeiten
- Betriebliche Qualifizierung
- Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung
- diese können ergänzt werden um
- Allgemeiner Grundlagenbereich (soweit Teilnehmer/innen parallel die Erlangung des Hauptschulabschlusses als Ziel haben)
- Bewerbungstraining.

Sie sind auf die angestrebte Ausbildung / Tätigkeit auszurichten.

Die maximale Dauer der Übergangsqualifizierung richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungsbedarf des einzelnen Jugendlichen. Sie endet sobald ein Übergang in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Die Gesamtmaßnahmedauer darf hierbei nicht überschritten werden, damit ein Anschluss an das nächste Ausbildungsjahr gewährleistet werden kann.

Dauer

Jugendliche, die bereits eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen und sich intensiv, aber erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, können ab 01.11. des Jahres unmittelbar in eine Übergangsqualifizierung einmünden mit dem Ziel, ihre Ausbildungschancen zu verbessern. Auch Ausbildungsabbrecher/innen, die zur Fortsetzung der Ausbildung der Förderung ihrer beruflichen Handlungskompetenz bedürfen, können direkt in die Übergangsqualifizierung einmünden.

3.5 Bildungsbegleitung

Ziel der Bildungsbegleitung

Ziel einer kontinuierlichen Bildungsbegleitung ist die Sicherung des Eingliederungserfolges.

Aufgabe der Bildungsbegleitung

Vorrangige Aufgaben der Bildungsbegleitung sind:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungsplans in Absprache mit den Teilnehmern, der Beratungsfachkraft und den Trägern der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern treffen und die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren (dieses beinhaltet auch das Einleiten von Disziplinarmaßnahmen)
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungsverlauf sicher stellen
- durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolges.

Dauer der Bildungsbegleitung

Die Bildungsbegleitung beginnt bereits während der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn und endet spätestens mit dem Austritt (bzw. Abbruch) aus der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Beim Übergang des / der Jugendlichen in weiterführende Bildungsgänge stellt die Bildungsbegleitung sicher, dass alle erforderlichen Informationen an die künftig ausbildenden bzw. begleitenden Fachkräfte übermittelt werden.

3.6 Zielgruppenspezifische Ausrichtung

Menschen mit Behinderung

Den Bedürfnissen behinderter Menschen ist bei der Qualifizierungsplanung und Durchführung Rechnung zu tragen. Bei behinderten jungen Menschen, die wegen ihrer Art und Schwere der Behinderung besondere Leistungen im Sinne des § 102 SGB III benötigen, sind die in Anlage 4 aufgeführten ergänzenden Hinweise zu berücksichtigen.

3.7 Förderdauer

Teilnahmebeginn-/ende

Die Dauer der Förderung in der jeweiligen Qualifizierungsstufe richtet sich nach dem individuellen Förderbedarf und den Integrationsaussichten/-möglichkeiten des Teilnehmers. Die Entscheidung hierüber trifft die Beratungsfachkraft.
Nach Beendigung der Eignungsanalyse und dann fortlaufend ist durch die Beratungsfachkraft zu überprüfen, ob - ausgehend von dem Ziel der nachhaltigen Integration und unter Berücksichtigung aller außerhalb von BvB stattfindenden Bildungsangebote – eine weitere Teilnahme als sinnvoll und notwendig erachtet wird.

Dauer

Die maximale Förderdauer beträgt insgesamt 10 Monate. Bei jungen Menschen mit Behinderung maximal 11 Monate. Für junge Menschen mit Behinderung, die ausschließlich das Ziel der Arbeitsaufnahme haben, maximal 18 Monate. Bei jungen Menschen, die ausschließlich an einer Übergangsqualifikation teilnehmen, 9 Monate.
Eine vorzeitige Beendigung zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit ist jederzeit möglich.

Ferienzeiten

Die Dauer der BvB umfasst den Zeitraum vom ersten bis zum letzten Tag der Unterweisung. Innerhalb dieses Zeitraumes sind Ferienzeiten von bis zu 30 Unterweisungstagen jährlich als angemessen anzuerkennen. Für jeden vollen Zeitmonat ist 1/12 der Ferienzeiten zu berücksichtigen. Ergeben sich bei der Gesamtdauer der Ferienzeit Bruchteile eines Tages, ist auf einen vollen Tag aufzurunden. Die Zahl der Wochenstunden darf 40 Zeitstunden einschließlich der Berufsschule nicht überschreiten.

3.8 Qualifizierungsplanung

Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung von Fertigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen setzt voraus, dass bereits vor Beginn des Förder- und Qualifizierungsangebots geeignete diagnostische Verfahren angewendet werden.

Geeignete Verfahren sind:

- das Beratungsgespräch
- die Verhaltensbeobachtung
- Informationen Dritter
- Psychologische Testverfahren (PD).

Die erhobenen Informationen im Sinne eines vertieften Profilings stellen die Grundlage für eine Eignungsanalyse durch den Bildungsträger und die Eignungsbeurteilung durch den Berater dar. Der Bildungsbegleiter erstellt dann zusammen mit dem Jugendlichen einen Qualifizierungsplan. Der Berater hat diesen zu genehmigen. Doppeltuntersuchungen sind zu vermeiden.

Qualifizierungsplan

Der Qualifizierungsplan ist Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung (§35 SGB III). Er ist nach Abschluss der Eignungsanalyse zu erstellen und dann regelmäßig fortzuschreiben (Prozess- und Beratungsdiagnose). Es wird empfohlen, neben den personenbezogenen Daten und den Informationen zur persönlichen Lern- und Arbeitsbiographie, insbesondere folgende Kriterien festzuhalten: Qualifizierungsziele, Art und Umfang der Betreuung, methodisch-didaktische Planungsschritte einschließlich eines Zeitplanes sowie Verlaufs- und Erfolgskontrolle.

4. Förder- und Qualifizierungssequenzen

Die Inhalte der BvB werden in Form von Förder- und Qualifizierungssequenzen angeboten. Sie sind zeitlich eingrenzbare Qualifizierungseinheiten und Förderangebote, die unter Berücksichtigung organisatorischer und wirtschaftlicher Grenzen nach Bedarf kombiniert werden können. Zu ihnen zählen:

Förder- und Qualifizierungssequenzen

- **Berufsorientierung / Berufswahl**
- **Berufliche Grundfertigkeiten**
- **Betriebliche Qualifizierung**
- **Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung**
- **Bewerbungstraining**
- **Sprachförderung**
- **Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses.**

Sofern die Rang- und Reihenfolge, in der die Förder- und Qualifizierungssequenzen durchlaufen werden sollen, nicht aus inhaltlichen Gründen festgelegt sind, sollen auch - unter Berücksichtigung des ganzheitlichen Aspekts des Förderziels - Teilbereiche ausgewählt und in der für den Teilnehmer /für die Teilnehmerin notwendigen Reihenfolge eingeplant werden. Fachlichkeiten müssen zusammengeführt und die Sequenzen im Maßnahmeverlauf organisatorisch effektiv verknüpft werden.

4.1 Berufsorientierung / Berufswahl

Ziel ist es, Teilnehmern Informationen und Erfahrungen handlungsorientiert zu vermitteln. Die Teilnehmer sollen passende, individuelle Perspektiven entwickeln oder getroffene Entscheidungen überprüfen.
Der Träger hat folgende Anforderungen zu erfüllen:

- individuelle, möglichst betriebliche Ausrichtung der zu durchlaufenden Berufsbereiche (die Vorteile einer Kooperation mit Betrieben und anderen Institutionen oder Maßnahmeträgern sind zu nutzen)
- qualifizierte Betreuung der Teilnehmer und Betriebe.

4.2 Berufliche Grundfertigkeiten

Die handlungsorientierte Berufsorientierung ist eng mit der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten verknüpft. Ihr Ziel ist die Vermittlung von Grundfertigkeiten und -kenntnissen aus Teilgebieten anerkannter beruflicher Bildungsgänge aus dem mit dem Jugendlichen / der Jugendlichen festgelegten Berufsfeld. Die Vermittlung der fachpraktischen Fertigkeiten wird durch fachtheoretischen Unterricht ergänzt. Die fachpraktische Unterweisung wird in jedem Berufsfeld durch ein Betriebspraktikum sinnvoll ergänzt (im Rahmen von §61 Abs. 3 SGB III).

Zentrales Element dieser Förder- und Qualifizierungssequenz sind **Qualifizierungsbausteine (§§ 50 ff des Berufsbildungsgesetzes; BAVBVO)**. Qualifizierungsbausteine (QB) sollen sich inhaltlich an Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen orientieren. Sie müssen abprüfbar sein, bescheinigt werden und sollen das Ergebnis des Qualifizierungsprozesses beschreiben. Vorteile von QB sind die

- Verbesserung der Integrationssaussichten der Teilnehmer durch zertifizierte und verwertbare Teilqualifikationen und verstärkte Einbindung von nicht ausbildenden Betrieben in Qualifizierungsprozesse,
- Verbesserung der Transparenz der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung für Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger,

- Steigerung der Leistungsmotivation der Jugendlichen und Reduzierung der Abbrüche durch zeitliche Überschaubarkeit und kurze Qualifizierungsphasen,
- die optimale Nutzung der bereitgestellten Finanzmittel.

Qualifizierungsbausteine müssen auf die besonderen Zielgruppen zugeschnitten sein und müssen definierte Standards und gesetzliche Vorgaben erfüllen

4.3 Betriebliche Qualifizierung

Die Teilnehmer sollen eine gezielte Vorbereitung auf den Berufsalltag, die spezifischen Bedingungen, die mit der Produktion und der Auftragsarbeit in Betrieben verbunden sind erhalten. Sie sollen Praxisfelder von Ausbildungsberufen, betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen, Kontakt zu Kunden und Mitarbeitern sowie Technologien und Arbeitsfelder kennen lernen. Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, das bisher Gelernte unter realen Bedingungen zu erproben und Neues dazuzulernen.
Die Betriebe erhalten ihrerseits die Möglichkeit, die Teilnehmer intensiv kennen zu lernen. Dies soll ihre Bereitschaft zur Übernahme in ein späteres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis fördern. Die Zielsetzung einer betrieblichen Qualifizierung setzt voraus, dass eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmer und Betriebe, eine Qualifizierungsbegleitung, eine Nachbereitung und eine teilnehmerbezogene Auswertung erfolgt. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Qualifizierungen richtet sich - auch im Hinblick auf den Qualifizierungsplan - nach der Notwendigkeit im Einzelfall.
Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmer ist vor Beginn der betrieblichen Qualifizierung ein Vertrag abzuschließen. Darin sind Beginn und Ende, die Inhalte, die tägliche Arbeitszeit und die Ferienregelung enthalten. Darüber hinaus ist für die Durchführung ein verantwortlicher Mitarbeiter des Betriebs zu benennen. Die Gesamtverantwortung obliegt aber weiterhin dem Bildungsträger.
Davon unberührt sind kombinierte Maßnahmen von sozialversicherungspflichtigem Betriebspraktikum und begleitender Berufsvorbereitung nach § 61 Absatz 4 in Verbindung mit § 235b SGB III oder von Teilzeit-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit begleitender Berufsvorbereitung.

4.4 Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung

Als ein weiteres betriebsnahes Qualifizierungselement gilt die gezielte arbeitsplatzbezogene Einarbeitung. Dieses sollte insbesondere für Jugendliche Berücksichtigung finden, die betriebs-, aber (noch) nicht ausbildungsreif sind. Die Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung setzt eine Absichtserklärung des Betriebes zur nachfolgenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Jugendlichen/ der Jugendlichen voraus.

4.5 Bewerbungstraining

Ziel des Bewerbungstrainings ist die Förderung der Befähigung der TN zur eigeninitiativen und erfolgreichen, marktfähigen Bewerbungsaktivitäten. Dieses beinhaltet unter anderem die Befähigung

- zur Entwicklung von Bewerbungsstrategien
- zur eigeninitiativen Nutzung des Stellen- und Bildungsangebotes,
- zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen sowie
- die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Testverfahren.

4.6 Sprachförderung

Die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse ist für eine persönliche, soziale und berufliche Entwicklung insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund von größter Bedeutung. Deutschkenntnisse, die für eine Beschäftigungsaufnahme unumgänglich sind, müssen durch begleitende Kurse vermittelt werden. Zielgerichtet sollen sowohl allgemeinsprachliche als auch berufs- und berufsfeldbezogene Inhalte erlernt werden.

4.7 Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses

Allgemeinbildende Fächer sind mit dem Ziel einzubeziehen, die bildungsmäßigen Voraussetzungen zu verbessern und zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit beizutragen. Bei Teilnehmern ohne Hauptschulabschluss, die dadurch in aller Regel Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer anschließenden Berufsausbildung haben, soll der Erwerb des Schulabschlusses dazu beitragen, eine folgende Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Der Träger hat in diesem Zusammenhang sicherzustellen, dass die Teilnehmer eine Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss erhalten, wenn dieses aufgrund der Eignungsanalyse unter Berücksichtigung der Gesamtmaßnahmedauer ein Qualifizierungsziel des Jugendlichen darstellt.
Unabhängig davon bietet §61 Abs. 2 SGB III weitere Förderungsmöglichkeiten durch die Einrichtung eigenständiger berufsvorbereitender Maßnahmen.

5. Kooperation und Lernortverbund

Träger

Die Träger verpflichten sich zur engen Kooperation mit Betrieben, Kammern und beruflichen Schulen. Für berufsschulpflichtige Schüler soll der Träger darauf hinwirken, eine entsprechende Beschulung zielgruppenspezifisch zu ermöglichen.

Kooperation

Um das Angebot in der beschriebenen Struktur umsetzen zu können, bedarf es der Kooperation und damit eines regional abgestimmten Handelns. Eine Vernetzung zwischen Trägern der Sozialhilfe, Beratungsstellen und der Jugendberufshilfe ist erforderlich. Förderangebote von Schulen, der Jugendhilfe u.a. sollen, soweit möglich und fachlich sinnvoll, im regionalen Kontext einbezogen werden.

Verhandlungen mit Schulträgern

Die Träger sollen entsprechende Verhandlungen mit den Schulträgern führen und sich ggf. nachhaltig für die Durchführung eines maßnahmegemäßen Berufsschulunterrichtes einsetzen. Grundsätzlich soll der Berufsschulunterricht durch die Berufsschule erfolgen. Sofern dies nicht der Fall ist, stellt der Auftragnehmer die entsprechende theoretische Unterweisung sicher. Die Zeit für den Berufsschulunterricht ist in den

Wochenstunden enthalten. Die Stundenzahl muss mindestens der entsprechen, die in dem jeweiligen Bundesland allgemein für die Berufsschüler aus vergleichbaren Gruppen von Jugendlichen vorgesehen ist. Sofern der Berufsschulunterricht die Mindeststundenzahl nicht erreicht, ist von den Regionaldirektionen in Verhandlungen mit den zuständigen Landesbehörden darauf hinzuwirken, dass die Träger der BvB vom Land auf dessen Kosten beauftragt werden, den fehlenden Berufsschulunterricht zu erteilen.

Berufsschule

Durch die Teilnahme an der BvB wird die Berufsschulpflicht nicht berührt. Sind die Teilnehmer nicht mehr berufsschulpflichtig, stellt der Träger die entsprechende theoretische Unterweisung sicher, sofern tatsächlich eine Teilnahme am Berufsschulunterricht nicht erfolgt.

Eigene Klassen

Der Träger hat anzustreben, dass für die Teilnehmer eigene Klassen in der Berufsschule gebildet bzw. - soweit zweckmäßig und organisatorisch machbar - in die entsprechenden Fachklassen der Berufsschule aufgenommen werden. Die organisatorische Verantwortung obliegt dem Träger.

6. Sonstige Regelungen

Gesetzliche Grundlagen

Der Anspruch auf Teilnahme an nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegenden BvB beruht auf § 61 SGB III. Die Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderung richtet sich nach den §§ 97 ff SGB III.

Maßnahmeform

BvB werden grundsätzlich als Gruppenmaßnahmen durchgeführt. Im begründeten Einzelfall kann das AA auch eine Einzelmaßnahme durchführen.

Maßnahmeorte

BvB sind grundsätzlich wohnortnah durchzuführen. Bei behinderten Jugendlichen kann wegen Art und Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges auch die internatsmäßige Unterbringung in Betracht kommen.

Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung

Unabhängig von dem neuen Fachkonzept zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnamen besteht weiterhin die Möglichkeit der Förderung blindentechnischer und vergleichbarer Grundausbildungen.
Diese Grundausbildung – mit einer Dauer von bis zu einem Jahr – wendet sich insbesondere an blinde und gehörlose Menschen. Sie soll dem/der behinderten Jugendlichen – soweit dies nicht bereits im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs geschehen konnte - spezielle Fertigkeiten als Grundvoraussetzung für die Teilnahme an einer nachfolgenden Bildungsmaßnahme oder für seinen/ihren beruflichen Ansatz vermitteln.

Begleitende Dienste

Begleitende Dienste können für junge Menschen mit Behinderung erforderlich sein.

Fachdienste ÄD, PD

Die Eignungsanalyse ist die Grundlage einer individuellen nachfolgenden Bildungs-/Qualifizierungsplanung. Vor Abgabe an Dritte sind in diesem Zusammenhang die vielfältigen diagnostischen Möglichkeiten des PD und ÄD zu nutzen. Darüber hinaus ist eine Beteiligung des Psychologischen Dienstes bei der Planung und Vorbereitung von Maßnahmen zweckmäßig. Es kann sich auch im Verlauf einer Maßnahme empfehlen, den PD hinzuzuziehen.

SGB VIII

Jugendliche, die Hilfen zur Erziehung benötigen, können an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, wenn zu erwarten ist, dass das Maßnahmeziel erreicht wird. Sofern dies verneint werden muss, ist der Jugendhilfeträger auch für die berufliche Eingliederung zuständig.

Teilnahmebescheinigung

Den Teilnehmern sind am Ende der BvB vom Träger die Dauer der Teilnahme, die im Lehrgang vermittelte Fachpraxis und -theorie zu bescheinigen. Diese sind entsprechend §2 BAVBVO zu bescheinigen. Qualifizierungsbausteine sind entsprechend der BAVBVO zu bescheinigen.

Personal

Voraussetzung für den Erfolg von BvB ist fachlich qualifiziertes und in der Berufsausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildung von Jugendlichen und jungen Menschen mit Behinderung erfahrenes Personal (insbesondere Sozialpädagogen, Lehrer, Ausbilder, Sonderpädagogen). Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind dabei unabdingbar. Die Anzahl und Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter richtet sich nach der Zusammensetzung der Zielgruppen sowie nach den Qualifizierungsinhalten und -orten. Für die Personalrelation gilt eine Bandbreite von 1:8 – 1:15. Bei der Umsetzung sind insbesondere die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen und das Maßnahmeziel zu berücksichtigen. Bei der Bildungsbegleitung ist von einer Personalrelation von 1:20 bis max. 1:30 je nach Struktur der Zielgruppe auszugehen. Die Personalschlüssel werden in der Leistungsbeschreibung konkretisiert.

Verfahrensregelungen

Anlage 2

VOL/A

BvB sind Dienstleistungen nach Anhang IB der VOL/A, so dass das Vergaberecht (einschließlich VOL/A) anzuwenden ist. Der Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (Dienstblatt-Runderlass 12/2002 vom 17. Dezember 2001) findet hier keine Anwendung und wird 2004 an die neuen Organisations- und Ablauforganisation angepasst. Für die Vergabe der neuen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen wird die Leistungsbeschreibung zentral erstellt.

Modellversuch

Bei der Umsetzung des Fachkonzepts besteht die Möglichkeit der Durchführung von Modellversuchen, die der Didaktik– und Konzeptentwicklung dienen sollen.
Für eine erfolgreiche Umsetzung des neuen Fachkonzepts zu BvB ist seitens der Regionaldirektionen sicherzustellen, dass die Beratungsfachkräfte in das Konzept eingewiesen werden.

Erfassung in coSachBB

Die Teilnehmer in BvB sind getrennt nach „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein“, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ und „blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung“ in coSachBB zu erfassen. Hierzu werden die neuen Maßnahme-BKZ 9992a und 9992b bereitgestellt und folgende Festlegungen getroffen:
Maßnahme-BKZ 9992a „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - allgemein“: Hierunter werden alle Teilnehmer/-innen gebucht, die als individuelle Leistung BAB (§§ 66 ff SGB III) erhalten (auch BAB für behinderte Menschen nach § 19 SGB III).
Maßnahme-BKZ 9992b „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - rehaspezifisch“: Hierunter werden behinderte Menschen gebucht, für deren Teilnahme an einer BvB besondere Leistungen nach den §§ 102 ff. SGB III erforderlich sind.
Maßnahme-BKZ 9997 „Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung“:
Hierunter werden Teilnehmer in einer blindentechnischen und vergleichbaren speziellen Grundausbildung erfasst.

Statistik

Die Gewinnung von Vergleichsdaten ist ein wesentliches Steuerungselement. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Agenturen für Arbeit zu erzielen ist bei der statistischen Erfassung davon auszugehen, dass die BvB nach dem neuen Fachkonzept statistisch als eine einheitliche Gesamtmaßnahme zu verstehen sind. Es ist daher jeweils nur ein Eintritt und ein Austritt pro Teilnehmer zu buchen.

Buchung der Kosten

Die Kosten berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind unter folgenden Titeln zu buchen:

- Titel 3/681 94: Teilnehmer in BvB – allgemein (Maßnahme-BKZ 9992a)
- Titel 3/681 02: Rehabilitanden in BvB – allgemein (Maßnahme-BKZ 9992a)
- Titel 3/681 05: Teilnehmer in BvB – rehaspezifisch (Maßnahme-BKZ 9992b) sowie in blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildung (Maßnahme-BKZ 9997).

Anlage 3

Qualitätsmerkmale

Qualitätsmerkmale der Eignungsanalyse

Die nachfolgend aufgeführten Qualitätsmerkmale beziehen sich auf die vielfältige Erfahrungen und Auswertungen der einzelnen Modellversuche „Neue Förderstruktur". Zu folgenden Arbeitsfeldern wurden **Qualitätsmerkmale-/ kriterien** festgelegt:

- **Eignungsanalyse**
- **Qualifizierungsbausteine**
- **Kooperation mit Betrieben**
- **Bildungsbegleitung**

Zur Eignungsanalyse sollen zielgruppenadäquate **Methoden** eingesetzt werden, die handlungsorientierte Aufgaben und systematische Beobachtung vereinen. Kompetenzfeststellung erfordert:

- differenzierte Dokumentation
- individuelle Rückmeldung

Die Eignungsanalyse (EA) im Rahmen von BvB beruht auf folgenden pädagogischen **Grundsätzen**:

- Kompetenzansatz
- Lebensweltbezüge
- Ganzheitlichkeit
- Individualisierung
- Partizipation
- Transparenz und

berücksichtigt folgende **Prinzipien**:

- kontrollierte Subjektivität
- Prozessorientierung
- (sozial-)pädagogische Orientierung
- Datenschutz

Folgende **Verfahren** kommen insbesondere für eine handlungsorientierte EA in Frage:

- standardisierte Formen (Assessment-Center (AC) sowie an das AC angelehnte Formen)
- teilstandardisierte Formen (systematische Verhaltensbeobachtungen im Sinne der Förderdiagnostik)

Sie können ergänzt bzw. kombiniert werden um/mit

- handlungsorientierte Verfahren, die die Teilnehmer/innen in Anforderungssituationen bringen, deren Bewältigung spezifische Kompetenzen erfordert, z.B. berufsbezogene Arbeitsproben. Diese werden gezielt beobachtet.
- gesprächsorientierte Verfahren (z.B. biografische Interviews). Sie werden gezielt ausgewertet.
- Tests zur Erfassung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und/ oder Neigungen.

Die Übungen / Aufgaben sollten unterschiedliche Sozialformen (Einzelaufgaben, Teamaufgaben, Gruppenaufgaben) anbieten, um die Bedingungen zu beobachten, unter denen Teilnehmer/innen ihre Kompetenzen am besten entfalten können.

Die **Ergebnisse** sollen in einem Bericht festgehalten werden. Dieser enthält mindestens

- die Beobachtungsergebnisse,
- die Bewertungen und
- Empfehlungen für die weitere Förderung.

Die Ergebnisse in Form eines individuellen Fähigkeitsprofils müssen neben der Angabe von Messwerten qualitative und für den Teilnehmer / die Teilnehmerin verständliche und hilfreiche Aussagen enthalten. Dieses Profil gibt nur über Fragen Auskunft, die im Rahmen der EA auch untersucht wurden.
Jeder Teilnehmer / jede Teilnehmerin soll eine individuelle Rückmeldung bekommen. Das Feedback konzentriert sich auf Merkmale und Verhaltensweisen, die im situativen Kontext der EA auch ersichtlich waren. Die Rückmeldungen verlaufen in einem Klima der Wertschätzung und Achtung. Sie setzen bei den Kompetenzen und Stärken an, schützen die Würde der Teilnehmer / der Teilnehmerinnen und sollen jeder/m Einzelnen tatsächliche Möglichkeiten für die berufliche und persönliche Entwicklung aufzeigen.
Die EA muss immer in ein Gesamtkonzept eingebettet sein. Die in der EA gewonnenen Ergebnisse und Anhaltspunkte werden in einer professionellen Form der Bildungsbegleitung aufgegriffen und umgesetzt (**Transfer**).
Die systematische Verhaltensbeobachtung setzt als Voraussetzung ein Beobachtungstraining, d.h. die fachliche Qualifizierung jedes bzw. jeder Beteiligten, voraus. Für die professionelle Durchführung der anderen Verfahren (Sozialtraining, Arbeitsproben etc.) ist ebenfalls eine entsprechende Qualifikation bzw. Schulung erforderlich.
Die EA ist ein komplexes Bündel von Verfahren, das einen hohen Grad an Organisation und Prozesssteuerung erfordert. Zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung ist ein entsprechendes Handbuch bzw. schriftlich ausgearbeitetes Programm unerlässlich, das alle Aufträge/Übungen, Arbeitsblätter sowie die Organisationsmittel zur systematischen Verhaltensbeobachtung (Beobachtungsbögen, Bewerbungsbögen, Definitionen, Profile etc.) enthält. Die Verantwortlichen für den Prozess sollten festgelegt und allen bekannt sein.

Qualitätsmerkmale zu Qualifizierungsbausteinen

Ein Qualifizierungsbaustein (QB) beschreibt Qualifizierungsergebnisse. Er beschreibt damit die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn er den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat. Er beschreibt eine in sich abgeschlossene Kompetenz, die jemand zur Ausführung bzw. Erledigung einer Aufgabe in einem Beruf braucht. Die beschriebenen Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe (Berufsfeldbezug). Sie können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht nur am ersten Ausbildungsjahr orientieren. Ein QB bezieht sich auf das gesamte Spektrum der beruflichen Handlungskompetenz. Er berücksichtigt sowohl die fachlichen, die sozialen und persönlichen Kompetenzen als auch die Methodenkompetenz. Ein QB ist so formuliert, dass er für die Jugendlichen verständlich und für die Betriebe transparent ist. Es sollten möglichst keine oder nur wenige berufsbezogene Voraussetzungen notwen-

dig sein, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. QB sind bei Bedarf in kleinere Einheiten untergliedert. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Bausteine muss so bemessen sein, dass die beschriebenen Qualifikationen für die Jugendlichen überschaubar sind und auch von ihnen im individuell notwendigen Förderzeitraum erworben werden kann. Ein QB wird durch Unterweisungen, Projekt- und Gruppenarbeit, durch Arbeitsaufträge, durch Übungen und durch angeleitetes Selbststudium an verschiedenen Lernorten umgesetzt. Vorrang haben handlungsorientierte Methoden. Die in dem Baustein beschriebenen Kompetenzen sind so operationalisistiert, dass sie abprüfbar sind. Mit erfolgreichem Abschluss des Bausteins kann der Jugendliche / die Jugendliche daher die beschriebene Tätigkeit selbständig ausführen. Dies wird anhand einer Leistungsfeststellung überprüft. Die Leistungsfeststellung kann sowohl durch eine Prüfung als auch durch eine kontinuierliche Tätigkeitsbewertung erfolgen. Wird eine Prüfung durchgeführt, so erfolgt diese nachdem alle Elemente erfolgreich absolviert wurden. Prüfungsinhalte müssen zwingend im Qualifizierungsbaustein vermittelt worden sein. Die praktische und ggf. theoretische Prüfungsaufgabe sowie der zeitliche Umfang der Prüfung sind Bestandteil des Qualifizierungsbildes. Die Beurteilung erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien. Den Teilnehmer/innen werden diese Kriterien bekannt gemacht. Wird der Leistungsnachweis erbracht, erhält der Jugendliche ein Zeugnis entsprechend der Vorgaben der BAVBVO. Auf Antrag des Anbieters der Ausbildungsvorbereitung bestätigt die zuständige Stelle die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 BAVBVO.

Qualitätsmerkmale zu Kooperation mit Betrieben

Unter Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb wird eine regelmäßige und organisierte Form der Zusammenarbeit verstanden, die das Ziel verfolgt, Jugendliche auf eine Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung vorzubereiten. Je nach Ausprägung der Zusammenarbeit schließt sie auch die Abstimmung zu methodischen und konzeptionellen Fragen und Mitarbeit in lernortübergreifenden Gremien mit ein. Für die Akquisition von Kooperationsbetrieben werden qualifizierte Mitarbeiter/innen der Träger eingesetzt. Jugendliche sind aktiv an der Suche nach Betrieben zu beteiligen. Der Akquisition muss ein gesteuertes Verfahren zugrunde liegen. Als Steuerungsinstrument eignet sich eine Betriebsdatenbank. Praktikumbetriebe werden anhand definierter Kriterien ausgesucht und bewertet. Es lassen sich unterscheiden: Schnupperpraktika, Orientierungspraktika und Qualifizierungspraktika. Die Kriterien sind den Jugendlichen bekannt zu machen. Der Träger gewährleistet eine passgenaue Zuordnung von Jugendlichen zu Betrieben. Das Praktikum wird individuell mit jedem Jugendlichen vorbereitet. Zwischen Träger, Betrieb und Jugendlichem / Jugendlicher wird ein schriftlicher Praktikumvertrag geschlossen. Der Träger unterstützt den Betrieb bei administrativen Aufgaben, die mit einer betrieblichen Qualifizierung / einem Praktikum verbunden sind. Existiert ein Trägerverbund, ist das Verfahren zur Durchführung und Begleitung von Praktika unter den Trägern abzustimmen. Der Träger stellt eine personelle Kontinuität des Begleitpersonals (in der Regel durch Bildungsbegleiter) sicher. Träger und Betrieb sprechen die betrieblichen Qualifizierungs-/ Praktikumsinhalte ab und setzen ggf. abgestimmte Qualifizierungsbausteine um. Dokumentation und Auswertung der betrieblichen Phasen sind sicherzustellen.

Qualitätsmerkmale zu Bildungsbegleitung

Bildungsbegleitung plant, fördert/gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsverläufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe-, und Förderangebote hinweg. Dieses beinhaltet auch die Übergangsbegleitung zwi-

schen den einzelnen Förderstufen und Qualifizierungsphasen, die bedarfsgerechte Begleitung bei Aufnahme einer neuen Qualifizierungsphase, einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit sowie eine Übergangsbegleitung zwischen den beteiligten Trägern (Netzwerk- und Qualitätsmanagement). Mit Hilfe des individuellen Qualifizierungsplans, den die Bildensbegleitung auf Grundlage der Ergebnisse aus der Eignungsanalyse gemeinsam mit dem Jugendlichen entwickelt, werden die individuellen Qualifizierungsverläufe organisiert, koordiniert, dokumentiert und fortgeschrieben.

Anlage 4

Besonderer Förderbedarf von jungen Menschen mit Behinderung (Ergänzung zum Punkt 3.6)

Rahmenvorstellungen

Behinderten Menschen soll nach § 4 Abs. 1 SGB IX unabhängig von der Ursache der Behinderung „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend der Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft gesichert werden“ oder „die persönliche Entwicklung ganzheitlich“ gefördert und „die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft...“ ermöglicht werden. Dazu gehören nach § 33 Abs. (3) Nr.2 SGB IX Leistungen zur Berufsvorbereitung. Bei der Auswahl der Leistungen sind „Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen“ zu berücksichtigen. §33 Abs.4 SGB IX.

Die besonderen Anforderungen an die Leistungserbringer sind in den §§ 20, 21 und 35 SGB IX benannt. Für die Umsetzung des Punktes 3.6 dieses Konzeptes (Berücksichtigung des besonderen Bedarfes junger behinderter Menschen) bedeutet das insbesondere die Umsetzung nachstehender Inhalte.

Allgemeine Grundsätze der Durchführung

Die berufsvorbereitende Bildung junger Menschen mit Behinderung erfordert in der Regel eine kontinuierliche persönliche Begleitung „aus einer Hand“ unter konstanten Rahmenbedingungen, die auch Orientierung und Sicherheit vermitteln. Ein Lernen in Beziehungen ermöglicht diesen jungen Menschen die Konzentration auf ihre Förderung und sorgt für zielführende Entwicklungsbedingungen. Diesem soll insbesondere durch die Funktion der Bildungsbegleitung Rechnung getragen werden. Der Gesamtprozess der individuellen Rehabilitation wird auf Grundlage der Rehabilitationsplanung (Eingliederungsvorschlag), die die Beratungsfachkraft verantwortet, in der Rehabilitationseinrichtung (§35 SGB IX) durch das Instrument der „Individuellen Förder- und Qualifizierungsplanung“ des qualitätszertifizierten Leistungserbringers mit seiner Lern (orte)- Vielfalt (z.B. Ausbildungswerkstätten, Förderberufsschule, differenzierte Internatsangebote, Fachdienste) effektiv und effizient gesteuert.
Eine aktive Beteiligung der Teilnehmer/ innen am Rehabilitationsprozess muss gesichert werden. Dazu gehören unter anderem als Voraussetzungen für das Gelingen der Maßnahme ihre verantwortliche Einbindung in die individuelle Rehabilitations-, Förderplanung als behindertenspezifische Ausgestaltung der Qualifizierungsplanung mit den Zielen der Stärkung ihrer Eigenverantwortlichkeit sowie Förderung ihrer Selbstbestimmung und die Möglichkeit der Mitwirkung im Sinne der §§ 21(1) 4. und 36 SGB IX.

Ergänzung zur Angebotsstruktur

Eignungsanalyse (EA)

Die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme beginnt mit einer behinderungsspezifischen, bis zu dreiwöchigen *Eingangsdiagnostik* als eine wesentliche Grundlage der Förderung und der fortschreibenden *Verlaufsdiagnostik*. Das erfordert die Konzipierung einer prozessbegleitenden, sequentiellen Förderdiagnostik über die gesamte Maßnahmedauer, um eingliederungsrelevante Entwicklungspotentiale und –ergebnisse stabil zu erfassen. Dadurch werden gesicherte Aussagen zur Eignungs- und Neigungssynthese möglich sowie entwicklungsgeleitete Entscheidungen, die eine individuelle Berufswahl fundieren und absichern. Den unterschiedlichen Auswirkungen der Behinderungen der jungen Men-

schen entsprechend ist bereits in diesem Prozess das geeignete Fachpersonal einzusetzen.

Grundstufe

Die Grundstufe dient der Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Findung. Sie dauert im Grundsatz 6 Monate. Ziel ist die Förderung der Ausbildungsreife, bzw. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine Übergangsqualifizierung. Orientiert an berufsfeldspezifischen Kompetenzen kommt insbesondere in dieser Phase der Entwicklung der Potentiale, der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz eine besondere Bedeutung zu. Eine nahtlose Verzahnung mit der Förderstufe, ist entsprechend dem individuellen Förderbedarf erforderlich. Diese Förderung erfolgt unter der Anwendung von sonderpädagogischen Methoden mit Unterstützung der Reha – Fachdienste, um aus der jeweiligen Behinderung resultierende, spezifische *Barrieren* beseitigen zu können.

Förderstufe

Die Förderstufe dient der Entwicklung beruflicher Grundfertigkeiten. Sie ist für Menschen mit Behinderungen nahtlos mit der Grundstufe zu verzahnen, um Misserfolgserlebnisse durch Abgrenzungen zu vermeiden. Ebenso ist der Übergang in eine Ausbildung und / oder Übergangsqualifizierung nahtlos zugestalten.

Übergangsqualifizierung

Eine behinderungsgerechte Übergangsqualifizierung dient der vertiefenden Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung (ggf. mit besonderen Hilfen) *oder* dem Übergang in Arbeit. In letzterem Fall gilt ein besonderes Augenmerk vor allem der Integration und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.
In dieser Phase wird die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt gefördert und stabilisiert. Unterstützung erhält sowohl der behinderte junge Mensch als auch der einstellende Betrieb.

Inhalte dieser Phase sind:

- Die Übernahme in einen Betrieb mit arbeitsbegleitenden Stabilisierungsmaßnahmen.
- Die Begleitung und Unterstützung einer vermittlungsorientierten Qualifizierung in einem Betrieb, möglichst am späteren Wohnort des behinderten Menschen. Wenn notwendig und vom Betrieb für eine Übernahme gefordert, werden festgestellte betriebsorientierte Qualifikationsdefizite erneut in der Einrichtung bearbeitet und abgebaut.
- Die Durchführung von notwendigen Zusatzqualifizierungen in einem die Berufstätigkeit ergänzenden Berufsfeld für eine erfolgreiche betriebliche Übernahme.

Stabilisierungsstufe

Die Stabilisierungsstufe richtet sich an junge Menschen mit Behinderung, denen die Aufnahme einer Ausbildung gelungen ist.

Ziel der Stabilisierungsstufe

Ziel ist die Sicherung, Stabilisierung und Festigung betriebliche Ausbildungsphasen (§ 35 (2) SGB IX), betriebliche Ausbildungen und / oder einer Arbeitsaufnahme.

Inhalt der Stabilisierungsstufe

Die spezifischen Auswirkungen von Behinderungen erfordern bei Aufnahme einer betriebliche Ausbildung oder Arbeit sowohl eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen als auch ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und des Umganges mit der Behinderung; hierzu können z.B. gehören:

- Sicherung der Compliance,
    - kontinuierliche Medikamenteneinnahme,

- nachhaltige Sicherung der Psychomotorik,
- Akzeptanz der diagnosegeleiteten notwendigen Therapie

- Sicherung des Lerntransfers in die betriebliche Realität usw.

Stabilisierend erfolgt auch eine Beratung der Ausbildenden zur individuellen Ausgestaltung des Ausbildungsplatzes und des Ausbildungsumfeldes, z. B.

- Einsatz von (techn.) Hilfsmitteln,
- Beratung zur barrierefreien Gestaltung des Ausbildungsplatzes,
- Aufklärung über individuelle behinderungsbedingte Verhaltensspezifika,
- Beratung für eine ggf. behindertengerechte Ausbildung nach § 48 BBiG / § 42b HwO usw.

Diese Hilfen sind bereits während der Maßnahme einzuleiten.

Dauer der Stabilisierungsstufe

Die Stufe der Stabilisierung kann bis zu 3 Monaten dauern.

Ergänzung zu den Förder- und Qualifizierungssequenzen

Berufliche Grundfertigkeiten

Qualifizierungsbausteine nach §§ 50 ff. BBiG bieten flexible, individuelle Fördermöglichkeiten sowohl in der Grund- und der Förderstufe als auch in der Übergangsqualifizierung. Sie sollten einen zusammengehörigen Arbeitsprozess beinhalten und müssen förderberufsschulisch realisiert sein. Die Vermittlung ihrer Inhalte orientiert sich an dem behinderungsbedingten Bedarf, insbesondere in Bezug auf Dauer der Förderung und der erforderlichen Methodik und Didaktik. Die Regelungen der §§ 48 a und b BBiG und 42b HwO sind bei der Umsetzung zu berücksichtigen.

Kooperation und Lernorteverbund

Bei der schulischen Förderung von jungen Menschen mit Behinderungen ist besonders zu berücksichtigen, dass das Lernangebot der Schulen auf Kontinuität basiert, in Rahmenplänen gefasst sowie auf das Schuljahr ausgelegt ist. Der Besuch einer Berufsschule *mit sonderpädagogischer Ausrichtung* (*Förder*berufsschule) ist bei notwendigem individuell notwendigem Förderbedarf (§102 SGB III i.V.m. §35 SGBIX) als Voraussetzung sicher zu stellen. Auch die schulische Förderkette muss erhalten bleiben, damit das duale System eingeübt und auf die Ausbildung vorbereitet wird. Nur durch die sonderpädagogische Ausrichtung sind behinderungsspezifische Qualifizierungen und Ausbildungen gewährleistet.

Behinderungsspezifische Förderbausteine

Die Probleme junger Menschen mit Behinderung unterscheiden sich von denen sozial Benachteiligter oder Lernbeeinträchtigter durch eine anders und besonders geartete Verursachung, Charakteristik und Ausprägung. Bei den Störungen handelt es sich um primäre Behinderungen und/oder Folgewirkungen körperlicher Fehlbildungen und Erkrankungen, mit ausgeprägten und nicht nur vorübergehenden Auswirkungen. Lernbeeinträchtigungen und soziale Benachteiligung können die Effekte zudem noch verstärken.
Die aus diesen Behinderungen resultierenden Barrieren erfordern daher das Vorhalten besonderer Fachkonzepte, Methoden und Hilfsmittel zur

Förderung der betroffenen Menschen, und Sicherstellung ihrer beruflichen und sozialen Teilhabe. Solche sind beispielsweise:

- Information/Schulung bei fehlenden/mangelhaften Kenntnissen über die eigene Behinderung/Erkrankung sowie bezüglich eines angemessenen Umgangs hiermit,
- Aufbau gesundheitsförderlichen Verhaltens; Vermeiden von Rezidiven durch Beratung, Selbstbeobachtung und -kontrolle (Epilepsie, Diabetes, Psychische Behinderungen...),
- Bearbeitung fehlender/unzulänglicher Compliance bei Epilepsieerkrankten, Diabetikern, psychisch behinderten Menschen,...
- Umgang mit behinderungsspezifischen Einschränkungen bzgl. der Berufswahl, beispielsweise bei Epilepsien, Körperbehinderungen,...
- Organisation technischer Hilfen bei Körperbehinderungen, Dialysen,...
- Kompensation mangelnder Wegefähigkeit bei Sinnesbehinderungen, wie auch räumlicher und personeller Orientierungsprobleme bei Lernbehinderungen, bei neurologischen Störungen, psychischen Behinderungen,...
- Bearbeitung von Ängsten / fehlendem Selbstvertrauen durch Misserfolgs- und Ausgrenzungserfahrungen, Beziehungsunfähigkeit nach Gewalt-/ Missbrauchserfahrungen (z.B.Borderline),
- Abbau ausbildungsschädlichen/defizitären Sozialverhaltens (Hygieneprobleme, Unpünktlichkeit, Kommunikationsstörungen, Aggressivität....), Aufbau entsprechender Kompetenzen,
- Gewinnung/Informierung von Angehörigen zur Unterstützung der Rehabilitation.

Sonstige Regelungen

Je nach individuellem notwendigem Förderbedarf sind in den Einrichtungen vorzuhalten:

- Multidisziplinäre Fachdienste, die - je nach Behinderungsart - in Rehabilitations- oder Förderteams zusammenarbeiten - wie z.B. der Psychologische Fachdienst, der Medizinische Fachdienst, der Sozialpädagogische Fachdienst und der (Sonder-) Pädagogische Fachdienst.
- Internate, sozialpädagogisch betreute, differenzierte Wohnformen und Freizeitangebote als Teil der individuellen, personalen, sozialen sowie lernunterstützenden ganzheitlichen Förderung.
- Das gesamte Personal muss regelmäßig rehabilitationspezifisch geschult, fort- oder weitergebildet sowie gegebenenfalls supervidiert werden.

Abweichend von der Personalrelation des Fachkonzeptes (für Lehrkräfte, Ausbilder und Sozialpädagogen) kann im Einzelfall in Abstimmung und Verantwortung mit der jeweiligen Regionaldirektion und unter Berücksichtigung der Budgetverantwortung ein Schlüssel von 1 : 6 für einen Personenkreis mit einem besonderen, individuellen Förderbedarf erforderlich sein und vereinbart werden (Prozessqualität). Behinderte Menschen, die aufgrund ihres Krankheitsbildes und -verlaufes in Zusammenhang mit einer fehlenden beruflichen Vita und den damit einhergehenden Auswirkungen der Behinderung älter als 25 Jahre sind, können ebenfalls nach dem vorliegenden Konzept gefördert werden.

**Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit**
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Evaluation des Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

gem. § 61 SGB III
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Bildungsträger nicht möglich sind.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Die Befragung richtet sich in zwei getrennten Teilen an den Gesamtverantwortlichen für alle Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Ihrer Einrichtung vor Ort (Fragen 1 bis 13) und an den Bildungsbegleiter der ausgewählte(n) Maßnahme(n) (Fragen 20 bis 39).

Manchmal werden einzelne Fragen übersprungen. Folgen Sie bitte gegebenenfalls den Hinweisen „► *weiter mit Frage …!*“, die hinter der von Ihnen angekreuzten Antwort stehen.

Kontakt für Rückfragen:

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit**
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Dr. Hannelore Plicht
(09 11) 179 - 32 02

Projekt 08.40.47394 · November 2006 – Erstbefragung

Fragen an den Gesamtverantwortlichen

Erfahrungen

1. Wie lange führen Sie, unabhängig vom neuen Fachkonzept, bereits Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit als Einzelträger oder in Kooperation mit anderen Trägern durch?

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen . . . . . seit ☐ Jahren ► *weiter mit Frage 3!*

In diesem Jahr zum ersten Mal . . . . . ☐ ▼

2. Wenn Sie erstmalig eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit durchführen, welche der nachfolgenden Aussagen trifft zu?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Wir sind ein neuer Träger . . . . . ☐

Wir haben uns erstmalig erfolgreich an den Ausschreibungen beteiligt . . . . . ☐

Wir traten erstmals als Bietergemeinschaft auf . . . . . ☐

Wir gehören zu einem überregionalen Träger . . . . . ☐

Anderes, und zwar . . . . . ☐

☐

3. Wie lange insgesamt führen Sie schon Bildungsmaßnahmen für Jugendliche (auch im Auftrag anderer Auftraggeber) durch?

Bildungsmaßnahmen im Jugendbereich . . . . . seit ☐ Jahren

In diesem Jahr zum ersten Mal . . . . . ☐

4. Und wie lange insgesamt führen Sie schon Bildungsmaßnahmen für Erwachsene (auch im Auftrag anderer Auftraggeber) durch?

Bildungsmaßnahmen im Erwachsenenbereich . . . . . seit ☐ Jahren

In diesem Jahr zum ersten Mal . . . . . ☐

Wir führen (derzeit) keine Bildungsmaßnahmen für Erwachsene durch . . . . . ☐

Personal

Bitte beantworten Sie sämtliche Personalfragen für alle Mitarbeiter Ihrer Einrichtung vor Ort, die für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden.

5. Wie viel Prozent der von Ihnen in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eingesetzten Bildungsbegleiter und Sozialpädagogen haben einen Fachhochschulabschluss und wie viel Prozent haben einen Universitätsabschluss?

Bei nicht vorkommenden Gruppen: Bitte „0" eintragen!

	Bildungs-begleiter	Sozial-pädagogen
Fachhochschulabschluss	☐ %	☐ %
Universitätsabschluss	☐ %	☐ %

6. a) Sind bei Ihnen in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Bildungsbegleiter zugleich auch als Sozialpädagogen eingesetzt?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 7!*

b) *Wenn ja:* **Welche Gründe gibt es für diese doppelte Aufgabenwahrnehmung?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Weil wir für die jeweilige/n Aufgabe/n keine Fachkraft/-kräfte gefunden haben ☐

Weil unsere Personaldecke zu dünn ist ☐

Weil dies organisatorisch nicht anders regelbar ist ☐

Weil die Arbeitszeit mit einer Aufgabe alleine nicht ausgelastet werden kann ☐

Weil das trägerinterne Konzept dies vorsieht ☐

Andere Gründe, und zwar: ☐

7. a) Bestand während der Eignungsanalyse ein zusätzlicher Personalbedarf?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 8!*

b) *Wenn ja:* **Welche der folgenden Maßnahmen setzte Ihr Träger ein, um diesen zusätzlichen Personalbedarf zu bewältigen?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Aufbau von Überstunden ☐

Arbeitszeitkonten ☐

Zeitweise innerbetriebliche Personalumsetzungen ☐

Einsatz von Honorarkräften ☐

Einsatz zusätzlicher, befristeter Mitarbeiter ☐

Sonstiges ☐

8. a) Wenn es die Verdingungsunterlagen zuließen: Würden Sie gerne mehr Honorarkräfte einstellen, als es der derzeit vorgeschriebene maximale Anteil von 20 % zulässt?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 9!*

b) *Wenn ja:* **Aus welchen Gründen würden Sie gerne mehr Honorarkräfte einstellen?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Honorarkräfte sind flexibler einsetzbar ☐

Aus unternehmerischen Gründen (z. B. Vertragslaufzeit, Zuschlagsrisiko) ☐

Die Qualifikation der Honorarkräfte ist besser ☐

Die Weiterbildungsbereitschaft der Honorarkräfte ist besser ☐

Andere Gründe ☐

Berufsschule

9. a) Ist Ihnen die Durchführung des Berufsschulunterrichtes ganz oder teilweise übertragen worden?

Ja . . . . . ☐ ▼ Nein . . . . . ☐ ► *weiter mit Frage 10!*

b) *Wenn ja:* **Zu welchem Anteil führen Sie als Träger den Berufsschulunterricht für die Teilnehmer an Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen selbst durch?**

zu ca. ☐ %

c) *Wenn ja:* **Aus welchem Grund wurde Ihnen die Durchführung des Berufsschulunterrichtes übertragen? Bitte nennen Sie den Hauptgrund!**

Bitte nur eine Nennung!

Ist in Ihrem Bundesland so geregelt . . . . . ☐

Fehlende räumliche Kapazitäten in der Berufsschule . . . . . ☐

Fehlende personelle Kapazitäten in der Berufsschule . . . . . ☐

Weil die Beschulung im Blockunterricht organisatorisch nicht möglich ist . . . . . ☐

Anderer Grund . . . . . ☐

10. a) Wenn Sie, losgelöst von landesspezifischen Regelungen und der Frage der Kostenerstattung, die Möglichkeit hätten zu wählen, ob Sie den Berufsschulunterricht von vornherein selbst durchführen wollen oder nicht: Wie würden Sie sich entscheiden?

Wir würden ihn selbst durchführen . . . ☐ ▼

Wir würden ihn nicht selbst durchführen . . . ☐ ► *weiter mit Frage 11!*

b) *Wenn Sie ihn selbst durchführen würden:* **Aus welchen Gründen würden Sie den Berufsschulunterricht selbst durchführen wollen?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Als Träger sind wir besser auf die Probleme der Jugendlichen eingestellt . . . . . ☐

Um die erzieherische Komponente zu verstärken . . . . . ☐

Die Organisation wäre einfacher . . . . . ☐

Flexiblere Planung wäre möglich . . . . . ☐

Inhaltliche Abstimmung mit Berufsschule wäre nicht mehr notwendig . . . . . ☐

Andere Gründe . . . . . ☐

Ausstattung und Räumlichkeiten

11. a) Stehen den Jugendlichen ganztägig oder nur zu bestimmten Zeiten Computer zur Verfügung?

Ganztägig ☐ ▶ *weiter mit Frage 12!*

Nur zu bestimmten Zeiten ☐ ▼

b) *Wenn nur zu bestimmten Zeiten:* **Wie lange stehen den Jugendlichen im Durchschnitt pro Woche Computer zur Verfügung?**

ca. ☐ Stunden pro Woche

12. a) Haben Sie aufgrund des Zuschlages neue Räume angemietet?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ▶ *weiter mit Frage 13!*

b) *Wenn ja:* **Für welchen Zweck wurden diese Räume angemietet?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Als Praxisräume ☐

Als Unterrichtsräume ☐

Als Verwaltungsräume ☐

Sonstiges ☐

13. Waren bei der Kalkulation des Angebotspreises eine oder mehrere der nachfolgenden Maßnahmen notwendig?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Einsparungen bei Betriebskosten und Räumlichkeiten ☐

Einsparungen bei Ausstattung ☐

Einsparungen bei Materialkosten ☐

Einsparungen beim Gehalt ☐

Einsatz von Spendengeldern ☐

Andere Maßnahmen notwendig ☐

Nein, keine besonderen Maßnahmen notwendig ☐

Vielen Dank für Ihr Interview!

Bitte geben Sie die weiteren Fragen zur Beantwortung an den Bildungsbegleiter der ausgewählte(n) Maßnahme(n) weiter.

Fragen an den Bildungsbegleiter

Bitte beziehen Sie alle Antworten auf die für die Begleitforschung ausgewählte(n) Maßnahme(n) bzw. auf die daran teilnehmenden Jugendlichen!

Falls Sie nicht wissen, zu welcher Maßnahme Sie die Angaben machen sollen, wenden Sie sich bitte an den Gesamtverantwortlichen für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen oder an die Kontaktperson, die auf der ersten Seite des Fragebogens genannt ist.

Maßnahmenverlauf

20. Wie wurden die Jugendlichen über den Ablauf, den Inhalt und die Ziele der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme informiert?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Im Rahmen der einführenden Informationsveranstaltung ☐

In Gruppengesprächen ☐

In Einzelgesprächen ☐

21. Welche Verfahren setzen Sie zur Eignungsanalyse ein?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Standardisierte Formen (z.B. Assessment-Center) oder daran angelehnte Formen ☐

Teilstandardisierte Formen (systematische Verhaltensbeobachtung im Sinne der Förderdiagnostik) ☐

Handlungsorientierte Verfahren ☐

Gesprächsorientierte Verfahren ☐

Tests zur Erfassung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und/oder Neigungen ☐

Melba ☐

Hamet ☐

Praxiserprobungen ☐

Andere Verfahren ☐

22. Werden die Informationen der Agentur für Arbeit, insbesondere die des Psychologischen Dienstes, in die Eignungsanalyse integriert?

Ja ☐ Nein ☐

23. a) Entspricht die Zuordnung der Teilnehmer durch den Berufsberater in die Grundstufe mit vorangestellter Eignungsanalyse in der Regel auch Ihrer Einschätzung?

Ja, entspricht meiner Einschätzung ☐ ▶ *weiter mit Frage 24!*

Nein, entspricht nicht immer meiner Einschätzung ☐

b) *Wenn nein:* **Wie hoch war der Anteil, bei dem die Zuordnung in die Grundstufe mit vorangestellter Eignungsanalyse Ihres Erachtens nicht notwendig gewesen wäre?**

Zuordnung in Grundstufe mit Eignungsanalyse wäre nicht notwendig gewesen bei ca. ☐ %

c) *Wenn nein:* **Was waren die Gründe dafür?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Ausbildungsreife sowie abgesicherte Berufswahlentscheidungen lagen vor ☐

Sonstige, und zwar ☐

☐

24. a) Entspricht die Zuordnung der Teilnehmer durch den Berufsberater direkt in die Übergangsqualifizierung in der Regel auch Ihrer Einschätzung?

Ja, entspricht meiner Einschätzung ☐ ▶ *weiter mit Frage 25!*

Nein, entspricht nicht immer meiner Einschätzung ☐

b) *Wenn nein:* **Zu welchen Anteilen hätte Ihrer Meinung nach eine andere Zuordnung erfolgen müssen?**

Falls eine Gruppe nicht vorkommt: Bitte "0" eintragen!

Zuordnung in Grundstufe **mit** Eignungsanalyse wäre notwendig gewesen bei ca. ☐ %

Zuordnung in Grundstufe **ohne** Eignungsanalyse wäre notwendig gewesen bei ca. ☐ %

c) *Wenn nein:* **Was waren die Gründe dafür?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Fehlende Ausbildungsreife und/ oder Berufseignung ☐

Feststellung eines anderen Interessenprofils ☐

Feststellung personenspezifischer Hemmnisse ☐

Feststellung eines anderen Stärken- und Schwächenprofils ☐

Sonstige, und zwar ☐

☐

Datenaustausch mit der Agentur für Arbeit

25. a) Standen Ihnen vor Beginn der Eignungsanalyse durch die Arbeitsagentur erhobene Informationen zum Teilnehmer zur Verfügung?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ▶ *weiter mit Frage 26!*

b) *Wenn ja:* **Wie erhielten Sie diese Informationen?**

Wurden mir automatisch zugeschickt ☐

Ich erhielt sie erst auf Nachfrage ☐

26. a) Welche Informationen sollten über die Jugendlichen zu Beginn der Maßnahme zur Verfügung stehen, damit eine erfolgreiche Eignungsanalyse durchlaufen werden kann?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

b) Lagen Ihnen diese Informationen in erforderlichem Umfang vor oder fehlten sie Ihnen ganz oder teilweise?

Bitte alle fehlenden Informationen ankreuzen!

	a) Informationen, die vorliegen sollten	**b) fehlende Informationen**
Informationen aus psychologischen Gutachten	☐	☐
Informationen aus ärztlichen Gutachten	☐	☐
Informationen über Zeugnisse	☐	☐
Informationen über Schulabschluss und Schulbesuche	☐	☐
Informationen über persönlichen Werdegang nach dem Schulabschluss	☐	☐
Informationen über das soziale und familiäre Umfeld des Jugendlichen	☐	☐
Informationen über den Berufswunsch	☐	☐
Andere Informationen, und zwar	☐	☐

27. Wie hoch insgesamt schätzen Sie aufgrund der Ergebnisse der Eignungsanalyse den Anteil der Jugendlichen ein, bei denen die Erstellung eines psychologischen Gutachtens vor Beginn der Maßnahme notwendig gewesen wäre?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0" eintragen!

Psychologisches Gutachten wäre notwendig gewesen bei ca. ☐ %

28. Und wie hoch war der Anteil der Jugendlichen in der ausgewählten Maßnahme, von denen Sie erfahren haben, dass ein psychologisches Gutachten bei der Agentur tatsächlich vorlag?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0" eintragen!

Psychologisches Gutachten lag tatsächlich vor bei ..... ca. ☐ %

29. a) Haben Sie aufgrund Ihrer Erkenntnisse während der Eignungsanalyse mit dem zuständigen Berufsberater hinsichtlich der notwendigen Veranlassung von zusätzlichen psychologischen Gutachten über die Agentur Rücksprache gehalten?

Ja ..... ☐ ▼ Nein ..... ☐ ► *weiter mit Frage 29c!*

b) *Wenn ja:* **Was war in diesen Fällen der Grund dafür?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Gutachten lag nicht vor,
war aber zur Feststellung der Beeinträchtigung notwendig ..... ☐

Gutachten lag vor,
war aber nicht aussagefähig ..... ☐

} *weiter mit Frage 30!*

c) *Wenn nein:* **Was waren die Gründe von einer Veranlassung über die Agentur abzusehen?**

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Wir haben eigene Möglichkeiten ..... ☐

Wir konnten andere Gutachten des Jugendlichen heranziehen ..... ☐

Die Einschaltung des Psychologischen Dienstes über die Berufsberater
ist zu kompliziert ..... ☐

Die Gutachtenerstellung über die Agentur dauert zu lang ..... ☐

Die Aussagekraft der Gutachten über die Agenturen ist zu gering ..... ☐

Sonstige Gründe ..... ☐

Es lagen alle notwendigen Gutachten vor ..... ☐

30. a) Wie wichtig ist nach Ihrer Auffassung bei Jugendlichen, für die von der Agentur ein psychologisches Gutachten erstellt wurde, eine einzellfallbezogene Besprechung vor oder während der Maßnahme mit dem Psychologischen Dienst?

	sehr wichtig	wichtig	nicht so wichtig
Mit dem Psychologischen Dienst	☐	☐	☐

b) In wie viel Prozent der Fälle, bei denen Ihnen die Vorlage eines Gutachtens bekannt war, hat eine einzelfallbezogene Besprechung mit dem psychologischen Dienst stattgefunden?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0" eintragen!

Besprechung mit Psychologischem Dienst bei ..... ca. ☐ %

31. a) Wie wichtig ist nach Ihrer Auffassung eine Vorbesprechung mit dem zuständigen Berufsberater über alle zugewiesenen Jugendlichen vor Beginn der Maßnahme?

	sehr wichtig	wichtig	nicht so wichtig
Mit dem Berufsberater	☐	☐	☐

b) In wie viel Prozent der Fälle hat eine Fallbesprechung mit dem Berufsberater der Agentur stattgefunden?

Wenn bei keinem Jugendlichen: Bitte „0" eintragen!

Fallbesprechung mit Berufsberater bei ..... ca. ☐ %

Berufsschule

32. Wie war in den Gesprächen mit der Berufsschule vor Beginn der Maßnahme der Berufsschulunterricht geplant?

Bitte nur eine Nennung!

Als Blockunterricht in BvB-eigenen Klassen ..... ☐
Als Blockunterricht in Fachklassen ..... ☐
Als Blockunterricht in gemischten Klassen ..... ☐
Tageweise in BvB-eigenen Klassen ..... ☐
Tageweise in gemischten Klassen ..... ☐
Andere Art der Organisation ..... ☐

33. Ist es nach Maßnahmebeginn bei diesen Plänen geblieben?

Ja ..... ☐ Nein ..... ☐

Trägerinterne Dokumentation

34. Wie dokumentieren Sie in der Regel den Verlauf der Maßnahme?

Bitte nur eine Nennung!

Handschriftlich / auf einer Karteikarte ☐
Elektronisch in einem Textverarbeitungsprogramm (z.B. Word) ☐
Elektronisch in Tabellenform (z.B. Excel) ☐
Elektronisch in einer Datenbank (z.B. Access) ☐
Elektronisch in trägereigener Software ☐

35. Nutzen Sie ein standardisiertes Dokument?

Ja ☐ Nein ☐

36. a) Die Bundesagentur für Arbeit strebt eine bundesweite Standardisierung der Verfahrens- und Prozessabläufe vor, während und nach der Maßnahmedurchführung sowie der damit verbundenen Kommunikation mit den Bildungsträgern an. Zu diesem Zweck soll auch eine Vereinheitlichung der Inhalte des Förder- und Qualifizierungsplanes beim Bildungsträger angestrebt werden. Uns würde deshalb interessieren, welche Inhalte Ihrer Meinung nach ein Förder- und Qualifizierungsplan enthalten sollte?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

b) Und welche der von Ihnen ausgewählten Inhalte würden Sie auch an den zuständigen Berufsberater übermitteln wollen?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

	a) Inhalte, die enthalten sein sollten	**b) Inhalte, die Sie auch übermitteln wollen**
Angaben und Änderungen zu persönlichen Daten	☐	☐
Ergebnis der Eignungsanalyse	☐	☐
Änderungen in den Kompetenzbereichen	☐	☐
Empfehlungen für den weiteren Maßnahmeverlauf	☐	☐
Festlegung von einem Maßnahme- (Ober-)ziel	☐	☐
Festlegung von Zielvereinbarungen	☐	☐
Schritte der Zielerreichung (Aufgaben Teilnehmer, Aufgaben Bildungsträger)	☐	☐
Kontrolle der Zielerreichung	☐	☐
Verlaufs- und Erfolgskontrolle	☐	☐
Andere Inhalte, und zwar	☐	☐

Ausstattung und Räumlichkeiten

37. Ist nach Ihrer Auffassung die Ausstattung der Praxisräume ausreichend, um auf den individuellen Qualifizierungsbedarf der Jugendlichen eingehen zu können?

Ja . . . . . ☐ Nein . . . . . ☐

38. a) Nehmen an der Maßnahme Rehabilitanden teil?

Ja . . . . . ☐ ▼ Nein . . . . . ☐ ▶ *weiter mit Frage 39!*

b) *Wenn ja:* **Sind beim Bildungsträger die notwendigen organisatorischen Vorkehrungen und die notwendige Ausstattung vorhanden, um auf reha-spezifische Besonderheiten der Jugendlichen ausreichend eingehen zu können?**

Ja . . . . . ☐ Nein . . . . . ☐

Dieser Abschnitt mit den Namensangaben wird nach Abschluss der Datenprüfung abgetrennt.

---

39. Für eventuelle Rückfragen und für die Organisation der Zweitbefragung benötigen wir abschließend noch die Namen und Telefonnummern der Personen, die die jeweiligen Teile des Fragebogens ausgefüllt haben.

Den Teil des Gesamtverantwortlichen hat ausgefüllt:

Name	
Funktion	
Telefonnummer	
Email-Adresse	

Den Teil des Bildungsbegleiters hat ausgefüllt:

Name	
Funktion	
Telefonnummer	
Email-Adresse	

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem Rückkuvert an:

Frau Dr. Hannelore Plicht
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Die Rücksendung ist portofrei.

**Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit**
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Evaluation des Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

gem. § 61 SGB III
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Bildungsträger nicht möglich sind.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Die Befragung richtet sich in zwei getrennten Teilen an den Gesamtverantwortlichen für alle Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Ihrer Einrichtung (Fragen 1 bis 23) und an den Bildungsbegleiter der ausgewählten Maßnahme (Fragen 24 bis 65).

Manchmal werden einzelne Fragen übersprungen. Folgen Sie bitte gegebenenfalls den Hinweisen „► *weiter mit Frage …!*“, die hinter der von Ihnen angekreuzten Antwort stehen.

Kontakt für Rückfragen:

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit**
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Dr. Hannelore Plicht
(09 11) 179 - 32 02

Projekt 08.40.47394 · September 2007 – Zweitbefragung

Fragen an den Gesamtverantwortlichen

Erfahrungen

1. Hat Ihr Bildungsträger bereits vor Mitte 2004 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach alter Förderstruktur (Maßnahmekategorien BBE, GAL, etc.) durchgeführt?

Ja ☐ Nein ☐

2. Haben Sie persönlich bereits vor Mitte 2004 Erfahrungen mit BvB nach alter Förderstruktur gesammelt?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ▶ *weiter mit Frage 5!*

3. Bei welchen der folgenden Aspekte hat das neue Fachkonzept Ihrer Ansicht nach Verbesserungen für die individuelle Förderung von Jugendlichen gebracht, bei welchen hat es zu Verschlechterungen geführt?
Bitte stufen Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 (deutliche Verbesserung) bis 5 (deutliche Verschlechterung) ein.

	deutliche Verbesserung 1	2	3	4	deutliche Verschlechterung 5
a) Personalschlüssel	☐	☐	☐	☐	☐
b) Individueller Förderansatz	☐	☐	☐	☐	☐
c) Förder- und Qualifizierungssequenzen (Modularisierung)	☐	☐	☐	☐	☐
d) Auflösung der Maßnahmekategorien (BBE, GAL, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
e) Förderung der beruflichen Handlungskompetenz	☐	☐	☐	☐	☐
f) Förderung von besonderen Personengruppen	☐	☐	☐	☐	☐
g) Förderdauer	☐	☐	☐	☐	☐
h) Tägliche Anwesenheitszeiten	☐	☐	☐	☐	☐
i) Integrationskonzept für Menschen mit Lernbehinderung	☐	☐	☐	☐	☐
j) Übergangshilfen in Ausbildung oder Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐

4. Stellt das neue Fachkonzept – unabhängig vom derzeitigen Vergabeverfahren – insgesamt eine Verbesserung oder eine Verschlechterung für Ihre Arbeit als Bildungsträger im Vergleich zum früheren Konzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen dar?
Bitte stufen Sie Ihre Einschätzung auf einer Skala von 1 (deutliche Verbesserung) bis 5 (deutliche Verschlechterung) ein.

	deutliche Verbesserung 1	2	3	4	deutliche Verschlechterung 5
Insgesamt	☐	☐	☐	☐	☐

5. a) Worin sehen Sie – unabhängig vom derzeitigen Vergabeverfahren – Ansatzpunkte für Verbesserungen des neuen Fachkonzepts?

Bitte in Spalte a) alles Zutreffende ankreuzen!

b) Was wären davon aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Ansatzpunkte?

Bitte max. 3 Nennungen ankreuzen!

	a) Alle möglichen Ansatzpunkte	b) Die drei wichtigsten Ansatzpunkte
Verbesserung des Personalschlüssels	☐	☐
Geringere Anforderungen an die Mindestqualifikation des Personals	☐	☐
Höherer zulässiger Anteil an Honorarkräften	☐	☐
Größere Freiheitsgrade bei der Aufgabenverteilung des Personals	☐	☐
Einstiegsmöglichkeit in die Grundstufe auch ohne Eignungsanalyse	☐	☐
Zusammenlegung von Grund- und Förderstufe	☐	☐
Weitere Möglichkeiten der Verlängerung der Förderdauer	☐	☐
Eigene Maßnahmeform für Menschen mit Lernbehinderung	☐	☐
Weitere Möglichkeiten zielgruppenspezifischer Maßnahmen	☐	☐
Langsames Heranführen an die Arbeitszeit (Vollzeit)	☐	☐
Sonstiges, und zwar	☐	☐

Personal

6. Haben Mitarbeiter, die für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zuständig sind, im vergangenen Maßnahmejahr 2006/07 an einer Weiterbildung teilgenommen?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 11!*

7. Wurden diese Mitarbeiter zur Weiterbildungsteilnahme freigestellt?

Ja ☐ Nein ☐

Zum Teil ☐

8. Haben Mitarbeiter, die für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zuständig sind, an kostenpflichtigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 10!*

9. Wurden bei diesen Mitarbeitern die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen vom Betrieb übernommen?

Ja, alle Kosten wurden übernommen ☐

Kosten wurden teilweise übernommen ☐

Nein, keine Kostenübernahme ☐

10. Von wem wurden die Weiterbildungsmaßnahmen, an denen für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zuständige Mitarbeiter teilgenommen haben, angeboten?

- Ausschließlich von Anbietern außerhalb der Bundesagentur für Arbeit ☐
- Ausschließlich von der Bundesagentur für Arbeit ☐
- Teils teils ☐

11. In welchen drei Themengebieten sehen Sie für Ihre Mitarbeiter im Bereich Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen dringenden Weiterbildungsbedarf?

Bitte max. 3 Nennungen ankreuzen!

- Methodik/Didaktik allgemein ☐
- Methodik/Didaktik für Lernbehinderte und Lernbeeinträchtigte ☐
- Arbeiten mit heterogenen Gruppen ☐
- Sozialpädagogik zur Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen ☐
- Übergreifende Integrationsstrategien ☐
- Qualitätsstandards bei der Dokumentation der Qualifizierungs- und Förderplanung ☐
- Einsatz und Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen ☐
- Qualitätsstandards in der Eignungsanalyse ☐
- Datenverarbeitung (Tabellenkalkulation, Datenbanken) ☐
- Sonstiges, und zwar ☐

☐

- **Kein** dringender Weiterbildungsbedarf ☐

12. Welche der folgenden Anreize bietet Ihr Bildungsträger zur Verbesserung der Mitarbeitermotivation?

- Leistungsorientierte Lohnbestandteile ☐
- Prämien ☐
- Immaterielle Anerkennungen ☐
- Unbefristete Arbeitsverhältnisse ☐
- Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse ☐
- Sonstiges ☐
- **Nichts davon** ☐

Interne Organisation

13. Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen insgesamt (bei überregionalen Anbietern bitte für das Gesamtunternehmen angeben)?

- Unter 20 Mitarbeiter ☐
- 20 – 99 Mitarbeiter ☐
- 100 – 249 Mitarbeiter ☐
- 250 – 499 Mitarbeiter ☐
- 500 – 999 Mitarbeiter ☐
- 1000 Mitarbeiter und mehr ☐

14. Gibt es in Ihrem Unternehmen neben der Durchführung von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) auch andere Geschäftsfelder (bei überregionalen Anbietern bitte ebenfalls für das Gesamtunternehmen angeben)?

Ja, auch andere Geschäftsfelder ☐ ▼ Nein, nur BvB ..... ☐ ▶ *weiter mit Frage 16!*

15. In welchen der nachfolgenden Geschäftsfelder ist Ihr Träger über BvB hinaus aktiv?

Benachteiligtenförderung nach dem SGB III/SGB II ..... ☐

Erwachsenenweiterbildung nach dem SGB III/SGB II ..... ☐

Arbeitsförderung nach SGB III/SGB II ..... ☐

Erwachsenenweiter- oder -fortbildung außerhalb des SGB III/SGB II ..... ☐

Sonstige Geschäftsfelder ..... ☐

16. Führten Sie die in die Begleitforschung einbezogene Maßnahme (s. Anschreiben) in einer Bietergemeinschaft durch?

Ja ..... ☐ ▼ Nein ..... ☐ ▶ *weiter mit Frage 18!*

17. Woran orientierte sich die Aufgabenverteilung innerhalb der Bietergemeinschaft?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

Vorgehaltene Berufsfelder ..... ☐

Erfahrung mit besonderen Personengruppen (z.B. Migranten, Rehabilitanten) ..... ☐

Vorhandene Kapazitäten ..... ☐

Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter ..... ☐

Besondere Erfahrungen in der Eignungsanalyse ..... ☐

Sonstiges, und zwar ..... ☐

Bitte beziehen Sie die Antworten der Fragen 18 bis 21 auf die ausgewählte(n) Maßnahme(n) (vgl. Anschreiben) bzw. deren Teilnehmer bei Ihrem Träger.
Falls die Maßnahme in einer Bietergemeinschaft durchgeführt wird, lassen Sie bitte die anderen Träger sowie die dort betreuten Jugendlichen der Maßnahme unberücksichtigt!

18. Wie viele Teilnehmer der ausgewählten Maßnahme(n) wurden insgesamt im Maßnahmejahr 2006/07 von Ihrer Einrichtung betreut?

☐ Anzahl

19. Wie viele Bildungsbegleiter betreuten die Jugendlichen dieser Maßnahme(n) in Ihrer Einrichtung?

☐ Anzahl

20. Gab es in Ihrer Einrichtung bei der ausgewählten Maßnahme eine Arbeitsteilung unter den Bildungsbegleitern?

Ja ..... ☐ Nein ..... ☐ ▶ *weiter mit Frage 22!*

21. Woran orientierte sich die Arbeitsteilung innerhalb der Bildungsbegleitung?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Zuständigkeit für bestimmte Berufsfelder ☐
- Zuständigkeit für bestimmte Aufgaben (z.B. Akquise) ☐
- Zuständigkeit für bestimmte Jugendliche (z.B. Reha) ☐
- Zuständigkeit für Niederlassungen des Trägers ☐
- Andere Arbeitsteilung, und zwar ☐

Maßnahmedurchführung

22. Welche Instrumente werden im Rahmen der trägereigenen Qualitätssicherung in Ihrer Einrichtung angewandt?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- ISO-Zertifizierung ☐
- Total Quality Management ☐
- Qualitätszirkel ☐
- Arbeitskreise ☐
- Selbstevaluation ☐
- Reflexion ☐
- Benchmarking ☐
- Supervision ☐
- Rückmeldung durch Teilnehmer ☐
- Rückmeldung durch Kooperationspartner ☐
- Qualität als Prozess (QAP) ☐
- Andere ☐

Keine Verfahren zur Qualitätssicherung ☐

23. Waren besondere Schritte notwendig, um die Kosten für die Durchführung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu begrenzen? Wenn ja: Welche?

Bitte alles Zutreffende ankreuzen!

- Einsparungen beim Gehalt ☐
- Einsparungen bei Betriebskosten ☐
- Einsparungen bei Ausstattung ☐
- Einsparungen bei Materialkosten ☐
- Einsatz von Drittmitteln (z.B. Spendengeldern) ☐
- Nutzung von Praxisräumen anderer Träger ☐
- Andere, und zwar ☐

Nein, keine besonderen Schritte notwendig ☐

Vielen Dank für Ihr Interview!

Bitte geben Sie die weiteren Fragen zur Beantwortung an den Bildungsbegleiter der ausgewählte(n) Maßnahme(n) weiter.

Fragen an den Bildungsbegleiter

Bietergemeinschaften

24. Wurden die Jugendlichen der ausgewählten Maßnahme(n) von verschiedenen Trägern einer Bietergemeinschaft betreut?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ▶ *weiter mit Frage 27!*

25. Wie funktionierte die Zusammenarbeit innerhalb der Bietergemeinschaft?

	Gut	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Zusammenarbeit innerhalb Bietergemeinschaft	☐	☐	☐	☐

26. Bei welchen Punkten traten während der Zusammenarbeit innerhalb der Bietergemeinschaft Probleme auf?

- Zeitliche Abstimmung ☐
- Organisatorische Abstimmung ☐
- Inhaltliche Abstimmung (oder Abstimmung von Sachfragen) ☐
- Betreuungsqualität ☐
- Informations- und Datenaustausch ☐
- Nutzung unterschiedlicher IT- und Kommunikationsverfahren ☐
- Zuweisung der Jugendlichen ☐
- Sonstige Probleme, und zwar ☐

[ ]

Keine Probleme in der Zusammenarbeit ☐

Kooperationsstrukturen

27. Wie war die Zusammenarbeit während der Maßnahmedurchführung mit folgenden ausgewählten Kooperationspartnern?

	Gut	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Ausbildungsberatern der Kammern	☐	☐	☐	☐
Berufsberatern	☐	☐	☐	☐

28. Welche Probleme traten während der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern auf?

- Keine Anrechnung der zertifizierten Qualifizierungsbausteine auf die Verkürzung der Ausbildungsdauer ☐
- Fehlende Unterstützung bei Problemen mit Praktikumsbetrieben ☐
- Betriebe werden ungenügend motiviert, Praktikums- und Ausbildungsplätze für BvB-Teilnehmer anzubieten ☐
- Probleme bei der Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen ☐
- Zu geringes Engagement für BvB-Teilnehmer ☐
- Sonstige Probleme, und zwar ☐

[ ]

Keine Probleme in der Zusammenarbeit ☐

29. Welche Probleme traten während der Zusammenarbeit mit den Berufsberatern bzw. persönlichen Ansprechpartnern bei der Arbeitsagentur oder ARGE auf?

Keine rechtzeitige Übergabe der teilnehmerbezogenen Daten vor Maßnahmeeintritt ☐

Die Zuweisung der Teilnehmer war häufig unzutreffend ☐

Zeitnahe Genehmigung der Ebenenübergänge war nicht gewährleistet. ☐

Zuständige/r Ansprechpartner hatte/n zu wenig Zeit ☐

Zuständige/r Ansprechpartner war/en schlecht erreichbar ☐

Zu viele Berufsberater waren Ansprechpartner pro Maßnahme ☐

Fallbesprechungen oder Absprachen aufgrund von Besonderheiten der individuellen Teilnehmerverläufe waren kurzfristig nicht möglich ☐

Sonstige Probleme, und zwar ☐

☐

Keine Probleme in der Zusammenarbeit ☐

Bitte beziehen Sie alle folgenden Antworten auf die ausgewählte(n) Maßnahme(n) (vgl. Anschreiben) bzw. deren Teilnehmer bei Ihrem Träger. Falls die Maßnahme in einer Bietergemeinschaft durchgeführt wird, lassen Sie bitte die anderen Träger sowie die dort betreuten Jugendlichen der Maßnahme unberücksichtigt!

Falls Sie Probleme bei der Eingrenzung/Zuordnung haben, wenden Sie sich bitte an die Kontaktperson, die auf der ersten Seite des Fragebogens genannt ist.

Schule und Berufsschule

30. Für wie viele Jugendliche der ausgewählten Maßnahme(n) <u>in Ihrer Einrichtung</u> bestand das Maßnahmeziel oder ein Zwischenziel im nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses?

☐ Anzahl

Für keinen ☐ ▶ *weiter mit Frage 36!*

31. Wie viele von den Jugendlichen laut Frage 30 haben den Hauptschulabschluss tatsächlich erworben?

☐ Anzahl

Alle ☐ ▶ *weiter mit Frage 34!*

32. Wie viele von den Jugendlichen laut Frage 30 haben den Hauptschulabschluss nicht erworben, weil sie die Maßnahme vorzeitig verlassen haben?

☐ Anzahl

Alle ☐ ▶ *weiter mit Frage 34!*

33. Falls die Jugendlichen die Maßnahme nicht vorzeitig verlassen haben: Aus welchem Grund haben Ihrer Ansicht nach diese Jugendlichen den Hauptschulabschluss nicht erworben?

a) Bitte geben Sie zunächst in Spalte a) alle Gründe an.
b) Bitte geben Sie anschließend in Spalte b) den häufigsten Grund an.

Bitte nur eine Nennung!	a) Alle Gründe	b) Häufigster Grund
Häufiger Unterrichtsausfall	☐	☐
Schlechter Unterricht	☐	☐
Keine rechtzeitige Prüfungsvorbereitung der Teilnehmer	☐	☐
Überforderung der Teilnehmer	☐	☐
Mangelnde Motivation der Teilnehmer	☐	☐
Längere Krankheit der Teilnehmer	☐	☐
Sonstiger Grund	☐	☐

34. Bei wie vielen Jugendlichen laut Frage 30 lag der Termin zur Externenprüfung nach dem Ende der individuellen Förderdauer?

☐ Anzahl

Bei keinem Teilnehmer ☐

35. Gab es Probleme in der Zusammenarbeit mit den Schulbehörden oder Schulen bei der Organisation und Durchführung der Externenprüfung für den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses?

	Ja	Nein
a) Schulbehörde	☐	☐
b) Schule	☐	☐

36. a) Wo fand der Berufsschulunterricht statt? In der Berufsschule oder beim Bildungsträger?

Berufsschule ☐ ▼ Bildungsträger ☐ ► *weiter mit Frage 37!*

b) Welche grundlegenden Schwierigkeiten traten bei der Organisation und Durchführung des Berufsschulunterrichts im Maßnahmeverlauf auf?

- Fehlende Ansprechpartner in der Berufsschule ☐
- Probleme mit den Schulämtern ☐
- Probleme bei der zeitlichen Organisation des Berufsschulunterrichts ☐
- Probleme der räumlichen Erreichbarkeit der Berufsschule ☐
- Ausfallzeiten des Berufsschulunterrichts ☐
- Zuordnung der Teilnehmer in BvB-eigene Klassen, nicht in Fachklassen ☐
- Realisierung aller vorgesehenen Lerninhalte in der erforderlichen Qualität ☐
- Fehlende Rückmeldung bei Problemen mit dem Jugendlichen ☐
- Schwierigkeiten bei der Sicherstellung des Berufsschulunterrichts bei späterem Maßnahmeeintritt ☐
- Sonstige ☐

Keine Schwierigkeiten ☐

Qualifizierungsbausteine

37. Zu welchen Anteilen setzten Sie in der ausgewählten Maßnahme im Maßnahmejahr 2006/07 Qualifizierungsbausteine ein?

Anteil der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbausteine . . . . . ca. ☐ %

Anteil der Teilnehmer mit einem Qualifizierungsbaustein . . . . . ca. ☐ %

Anteil der Teilnehmer mit mehreren Qualifizierungsbausteinen . . . . . ca. ☐ %

1 0 0 %

38. Setzten Sie in allen Qualifizierungsebenen der ausgewählten Maßnahme Qualifizierungsbausteine ein?

Ja . . . . . ☐ Nein . . . . . ☐

39. Welche Kriterien waren für Sie bei der Auswahl der Qualifizierungsbausteine maßgebend?

	Trifft voll zu 1	2	3	Trifft nicht zu 4
a) Ergebnisse der Eignungsanalyse	☐	☐	☐	☐
b) Interessenschwerpunkte der Teilnehmer	☐	☐	☐	☐
c) Vorhandene Infrastruktur und Personal	☐	☐	☐	☐
d) Verwertbarkeit für den Jugendlichen im Bewerbungsverfahren	☐	☐	☐	☐
e) Möglichkeiten der zielgerichteten Kooperation mit Betrieben	☐	☐	☐	☐
f) Individuelle Teilnahmedauer	☐	☐	☐	☐

40. Welche Erfahrungen haben Sie mit der praktischen Umsetzung der Qualifizierungsbausteine (QB) gemacht?

	Trifft voll zu 1	2	3	Trifft nicht zu 4
a) QB motivieren die Teilnehmer	☐	☐	☐	☐
b) In QB können Schlüsselkompetenzen gut vermittelt werden	☐	☐	☐	☐
c) QB helfen, die Arbeit der einzelnen Fachkräfte des Bildungsträgers besser aufeinander abzustimmen und zu strukturieren	☐	☐	☐	☐
d) QB vermitteln ein realistisches Bild der Anforderungen des Berufes	☐	☐	☐	☐
e) QB sind sinnvoll, um vorhandene Berufswünsche zu überprüfen	☐	☐	☐	☐
f) QB sind sinnvoll, um den Teilnehmer neue Berufe näher zu bringen	☐	☐	☐	☐
g) Der Nachweis erfolgreich durchlaufener QB verbessert die Chancen im Bewerbungsverfahren	☐	☐	☐	☐
h) QB helfen, die Maßnahmeangebote individuell zuzuschneiden	☐	☐	☐	☐
i) QB erleichtern die Zusammenarbeit mit Betrieben	☐	☐	☐	☐
j) Der Berufsschulunterricht wird auf die QB abgestimmt	☐	☐	☐	☐
k) QB führen zur Verkürzung der Ausbildung	☐	☐	☐	☐
l) Das Konzept der QB ist grundsätzlich gut	☐	☐	☐	☐

41. Zu welchen Anteilen führten Sie Qualifizierungsbausteine (QB) an den folgenden Orten durch?

QB ausschließlich in Ihrer Bildungsstätte	ca.	%
QB ausschließlich im Betrieb	ca.	%
QB überwiegend in Ihrer Bildungsstätte, in Kooperation mit den Betrieben	ca.	%
QB überwiegend in den Betrieben, in Kooperation mit Ihrer Bildungsstätte	ca.	%
QB jeweils etwa zur Hälfte beim Betrieb und in Ihrer Bildungsstätte	ca.	%
		1 0 0 %

Praktikums- und Ausbildungsplätze

42. Welche Unterstützungsleistungen bieten Sie Betrieben an, damit diese Praktikumsplätze zur Verfügung stellen?

- Regelmäßiger Kontakt zu den Betrieben ☐
- Angebot umfassender Unterstützung des Betriebes während des Praktikums ☐
- Informationen vor Beginn über den Jugendlichen und die Ziele des Praktikums ☐
- Bei Bedarf Einschaltung der Kammern ☐
- Gemeinsame Auswertung der Praktika mit den Jugendlichen und den Betrieben ☐
- Übernahme der notwendigen administrativen Aufgaben ☐
- Sonstiges, und zwar ☐

☐

43. Wie viele Betriebe mussten Sie <u>im Durchschnitt</u> für die Gewinnung <u>eines</u> Praktikumsplatzes ansprechen?

☐ Anzahl Kann nicht beantwortet werden . ☐

44. Welche Probleme traten allgemein bei der Akquise von Praktikumsplätzen mit den Betrieben auf?

- Die Betriebe haben bereits Praktikanten (EQJ, Studenten, BaE, etc.) ☐
- Zu wenig Betriebe innerhalb des Tagespendelbereichs ☐
- Die Organisation der Praktika ist den Betrieben zu arbeitsintensiv ☐
- Der Betrieb ist zu klein, um Praktikanten zu haben ☐
- Der Betrieb hat schlechte Erfahrungen mit Praktikanten gemacht ☐
- Zu viele Teilnehmer benötigten in bestimmten Branchen ein Praktikum ☐
- Unerfahrenheit der betrieblichen Ausbilder bzw. Betreuungspersonen ☐
- Sonstige Probleme, und zwar ☐

☐

Keine Probleme ☐

45. a) Konnten Sie für die ausgewählte Maßnahme Ausbildungsplätze akquirieren?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 46!*

b) Wie viele Betriebe mussten Sie <u>im Durchschnitt</u> für die Gewinnung <u>eines</u> Ausbildungsplatzes ansprechen?

☐ Anzahl Kann nicht beantwortet werden . ☐

46. Welche Probleme traten allgemein bei der Akquise von Ausbildungsstellen mit den Betrieben auf?

- Mangelnde Ausbildungsbereitschaft ☐
- Der Betrieb hat schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht ☐
- Der Betrieb erwartet finanzielle Unterstützung ☐
- Unerfahrenheit der betrieblichen Ausbilder bzw. Betreuungspersonen ☐
- Die Betriebe haben bereits Praktikanten (EQJ, Studenten, BaE, etc.) ☐
- Zu wenig Betriebe innerhalb des Tagespendelbereichs ☐
- Sonstige Probleme, und zwar ☐

[ ]

- **Keine** Probleme ☐

Maßnahmeverlauf und Sicherung der Maßnahmequalität

47. Erhalten Sie von folgenden Personengruppen in regelmäßigen, außerhalb Ihrer Arbeitsroutine stattfindenden Gesprächen Rückmeldung über Ihre geleistete Arbeit?

	Ja	Nein
a) Vorgesetzte	☐	☐
b) Kollegen	☐	☐
c) Eltern	☐	☐
d) Teilnehmer	☐	☐
e) Externe Kooperationspartner	☐	☐

48. a) Bei welchen Anlässen haben Sie den Qualifizierungs- und Förderplan (QuF-Plan) eines Jugendlichen aktualisiert?

b) Bei welchen dieser Anlässe haben Sie die Änderungen im Qualifizierungs- und Förderplan in der Regel auch mit dem Jugendlichen besprochen?

	a) QuF-Plan aktualisiert	b) Davon mit Jugendlichen besprochen
Nach der Eignungsanalyse	☐	☐
Beim Übergang in die nächste Qualifizierungsebene	☐	☐
Bei fälligem Termin laut Qualifizierungs- und Förderplan	☐	☐
Bei Nichteinhaltung von vereinbarten Terminen	☐	☐
Nach Informationen Dritter (z.B. der Betriebe)	☐	☐
Bei sozialpädagogischem Förderbedarf	☐	☐
Nach psychologischen Testverfahren	☐	☐
Nach Praktika	☐	☐
Bei Trägerwechsel	☐	☐
Sonstiger Anlass, und zwar	☐	☐

[ ]

49. a) Gab es bei Ihrem Träger für die ausgewählte Maßnahme 2006/07 Festlegungen, in welchem Turnus vereinbarte Teilziele zu überprüfen sind?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ▶ *weiter mit Frage 50!*

b) Falls ja: Welcher Turnus war vorgegeben?

Mindestens einmal wöchentlich ☐ Seltener ☐

Mindestens einmal monatlich ☐ Nur bei Bedarf ☐

50. a) Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, wenn Sie feststellten, dass die Teilziele nicht erreicht wurden?

Bitte in Spalte a) alles Zutreffende ankreuzen!

b) Und in welcher Rangfolge gingen Sie dabei in der Regel vor?

Bitte in Spalte b) mit Zahlen von 1 bis maximal 5 eine Rangfolge festlegen!

	a) Ergriffene Maßnahmen	b) Rangfolge
Persönliches Gespräch mit dem Jugendlichen	☐	
Absprache mit dem anderen Fachpersonal	☐	
Elterngespräch	☐	
Rücksprache mit dem Berufsberater	☐	
Sonstige, und zwar	☐	

51. a) Haben Sie die Praktika mit den Jugendlichen individuell vorbereitet?

Ja, jedes ☐
Ja, den überwiegenden Teil ☐ } *weiter mit Frage 52!*
Nur einen geringen Teil ☐
Nein, keines ☐ ▼

b) Weshalb haben Sie die Praktika nicht oder nur zu einem geringen Teil mit den Jugendlichen individuell vorbereitet?

Zeitnot ☐
Keine Notwendigkeit gesehen ☐
Sonstige Gründe, und zwar ☐

52. a) Haben Sie die Praktika mit den Jugendlichen individuell nachbereitet?

Ja, jedes ☐
Ja, den überwiegenden Teil ☐ } *weiter mit Frage 53!*
Nur einen geringen Teil ☐
Nein, keines ☐ ▼

b) Weshalb haben Sie die Praktika nicht oder nur zu einem geringen Teil mit den Jugendlichen individuell nachbereitet?

Zeitnot ☐
Keine Notwendigkeit gesehen ☐
Sonstige Gründe, und zwar ☐

53. Nahmen Sie an der Einweisung der Jugendlichen im Praktikumsbetrieb teil?

Ja, immer ☐ Nein ☐

Ja, in bestimmten Fällen ☐

54. a) Gibt es von Seiten Ihrer Einrichtung Richtlinien, wie oft ein Bildungsbegleiter während des Praktikums mit dem Jugendlichen in Kontakt treten soll?

Ja ☐ ▼ Nein ☐ ► *weiter mit Frage 55!*

b) Wenn ja: Wie oft soll ein Mitarbeiter laut Richtlinie mit den Jugendlichen im Praktikum in Kontakt treten?

Mindestens einmal wöchentlich ☐ Bei Bedarf ☐

Mindestens einmal monatlich ☐ Andere Regelung ☐

55. a) Standen Sie mit den Jugendlichen normalerweise während der Praktika in Lernkontakt?

Ja, mit allen Jugendlichen ☐

Nur mit einem Teil der Jugendlichen ☐ } *weiter mit Frage 56!*

Nein, mit keinem Jugendlichen ☐ ▼

b) Was waren die Gründe für den fehlenden Kontakt zu den Jugendlichen während des Praktikums?

Zeitnot ☐

Keine Notwendigkeit gesehen ☐

Sonstige Gründe, und zwar ☐

☐

56. Zu welchen Zeitpunkten fanden persönliche oder telefonische Absprachen mit den Praktikumsbetrieben statt? Wurden diese immer, nur nach Bedarf oder gar nicht vorgenommen?

	Immer	Nur bei Bedarf	Gar nicht
a) Vor dem Praktikum	☐	☐	☐
b) Während des Praktikums	☐	☐	☐
c) Gegen Ende des Praktikums	☐	☐	☐

57. Informierten Sie die Betriebe über die individuellen Stärken und Förderbedarfe der Jugendlichen?

Ja, immer ☐ Nein ☐

Ja, in bestimmten Fällen ☐

58. Gaben Sie den Betrieben ganz konkret vor, was die Jugendlichen im Praktikum erreichen sollen?

Ja, immer ☐ Nein ☐

Ja, in bestimmten Fällen ☐

59. Gaben Sie den Ausbildern in den Praktikumsbetrieben bei Jugendlichen mit Behinderung eine spezielle Einweisung hinsichtlich der Besonderheiten dieser Teilnehmer?

Ja, immer ☐

Ja, in bestimmten Fällen ☐

Nein ☐

Keine Jugendlichen mit Behinderung in der Maßnahme ☐

60. Zu welchem Anteil handelte es sich bei den Praktika in der ausgewählten Maßnahme um Praktika mit allgemeiner Zielsetzung (personale Kompetenz, soziale Kompetenz, Methodenkompetenz) und zu welchem Anteil um Praktika mit berufsfachlicher Zielsetzung?

Anteil der Praktika mit allgemeiner Zielsetzung ca. ☐ %

Anteil der Praktika mit berufsfachlicher Zielsetzung ca. ☐ %

Anteil der Praktika mit beiden Zielsetzungen ca. ☐ %

1 0 0 %

61. Wie wurden betriebliche Praktikumsphasen in der Regel bescheinigt?

Bitte nur eine Nennung!

Der Betrieb stellte einen Qualifizierungsnachweis aus ☐

Der Betrieb stellte eine Bestätigung über die Durchführung des Praktikums aus ☐

Der Bildungsträger stellte nach Rücksprache mit dem Verantwortlichen im Betrieb einen Qualifizierungsnachweis aus ☐

Der Bildungsträger stellte eine Bestätigung über die Durchführung des Praktikums aus ☐

Gar nicht ☐

Maßnahmeergebnis

62. a) Welche Hilfen haben Sie den Jugendlichen beim Übergang von der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in eine Ausbildung oder in eine Arbeit angeboten?

b) Und welche dieser angebotenen Hilfen wurden von den Jugendlichen auch tatsächlich genutzt?

	a) Angeboten	b) Genutzt
Bewerbertraining	☐	☐
Persönliche Begleitung zu Ausbildungsbetrieben bzw. Ausbildungseinrichtungen	☐	☐
Anleitung zur Suche in Ausbildungsstellenbörsen und im Internet	☐	☐
Begleitung zu Ausbildungsmessen	☐	☐
Sozialpädagogische Unterstützung	☐	☐
Schulung der Medienkompetenz	☐	☐
Sprachförderung	☐	☐
Sonstiges	☐	☐

63. In welchen Kompetenzbereichen konnten Qualifizierungs- und Förderinhalte besonders häufig nicht realisiert werden? Bitte denken Sie dabei nur an Teilnehmer, die die Maßnahme wie vorgesehen beendet haben.

Im Bereich schulischer Basiskompetenzen ☐
Im Bereich beruflicher Basiskompetenzen ☐
Im Bereich sozialer Kompetenzen ☐
Im Bereich personaler Kompetenzen (z.B. Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen) ☐
Im Bereich Methodenkompetenzen ☐
In anderen Bereichen ☐
Keine Häufung in bestimmten Kompetenzbereichen ☐

64. Wie viele Teilnehmer wechselten aufgrund von Veränderungen der beruflichen Orientierung den Träger?

☐ Anzahl Keiner ☐

Dieser Abschnitt mit den Namensangaben wird nach Abschluss der Datenprüfung abgetrennt.

65. Für eventuelle Rückfragen und für die Organisation der Zweitbefragung benötigen wir abschließend noch die Namen und Telefonnummern der Personen, die die jeweiligen Teile des Fragebogens ausgefüllt haben.

Den Teil des Gesamtverantwortlichen hat ausgefüllt:

Name
Funktion
Telefonnummer
Email-Adresse

Den Teil des Bildungsbegleiters hat ausgefüllt:

Name
Funktion
Telefonnummer
Email-Adresse

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem Rückkuvert an:

Frau Dr. Hannelore Plicht
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Die Rücksendung ist portofrei.

Anlage 3: Trägermeldung der MN-TN					Bl.1									**Anlage 3: Trägermeldung der MN-TN**		
Bildungsträger :																
Maßnahme-Nr :																
Betreuung durch Haupt- oder Nebenbieter	Kunden-Nr	Sozialversicherungs-nummer	Nachname	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Familienstand	Staats-angehörigkeit	Geburtsland	nur für nicht in Deutschland geborene Jugendliche : Jahr des Zuzugs nach Deutschland	Sind beide Eltern in Deutschland geboren ?	Haben beide Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft?	zuletzt besuchte allgemeinbildende Schule	Jahr des Abgangs aus der allgemeinbildenden Schule	höchster Schulabschluss
A Hauptbieter B bis D weitere Bieter					Tag/Monat/Jahr	m w	1 ledig 2 getrennt lebend 3 verheiratet 4 geschieden 5 verwitwet 9 keine Angabe	1 deutsch 2 nicht deutsch	1 Deutschland 2 Ausland		ja nein	ja nein	1 Sonder- oder Förderschule 2 Hauptschule 3 Realschule 4 Gesamtschule 5 Fachoberschule 6 Gymnasium 7 andere Schulform 9 keine Angabe		o.A. HSA qHSA RSA FHR HR

	Bl.2							**Anlage 3: Trägermeldung der MN-TN**				Bl.3	
Eintrittsdatum	Eignungs analyse	Startdatum Eignungsanalys e	Enddatum Eignungsanalys e	Maßnahmeziel lt. Qualifizierungsplan	individuelle Zwischenziele (offene Angabe)	Startdatum Grundstufe	Endedatum Grundstufe	Startdatum Förderstufe	Endedatum Förderstufe	Startdatum Übergangs-qualifizierung	Endedatum Übergangs-qualifizierung	Anzahl betrieblicher Praktika	Gesamtdauer aller betrieblichen Praktika
Tag/Monat/Jahr	Ja Nein	Tag/Monat/Jahr	Tag/Monat/Jahr	1 Integration in Ausbildung 2 Integration in Arbeit 3 Herstellung der Ausbildungsreife		Tag/Monat/Jahr	Tag/Monat/Jahr	Tag/Monat/Jahr	Tag/Monat/Jahr	Tag/Monat/Jahr	Tag/Monat/Jahr		in Wochen

			Anlage 3: Trägermeldung der MN-TN				Bl.4			
Berufsfeld 1. Praktikum	Berufsfeld 2. Praktikum	Berufsfeld 3.Praktikum	Anzahl erfolgreich absolvierter Praktika	durch Praktikum betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden?	HSA erreicht	Wechsel zwischen Angeboten veschiedener Träger	Austrittsdatum	Austrittsgrund	Abbruch Entscheidung	Gründe für vorzeitge Beendigung/ Abbruch
1 Wirtschaft und Verwaltung 2 Garten- und Landschaftsbau 3 Hotel/Gaststätte/Hauswirtschaft 4 Gesundheit/Soziales 5 Lager/Handel 6 Metall 7 Farbe/Raumgestaltung 8 Holz 9 Bau 10 Kosmetik/Körperpflege 11 Installationstechnik 12 Sonstiges	1 Wirtschaft und Verwaltung 2 Garten- und Landschaftsbau 3 Hotel/Gaststätte/Hauswirtschaft 4 Gesundheit/Soziales 5 Lager/Handel 6 Metall 7 Farbe/Raumgestaltung 8 Holz 9 Bau 10 Kosmetik/Körperpflege 11 Installationstechnik 12 Sonstiges	1 Wirtschaft und Verwaltung 2 Garten- und Landschaftsbau 3 Hotel/Gaststätte/Hauswirtschaft 4 Gesundheit/Soziales 5 Lager/Handel 6 Metall 7 Farbe/Raumgestaltung 8 Holz 9 Bau 10 Kosmetik/Körperpflege 11 Installationstechnik 12 Sonstiges		ja nein	ja nein trifft nicht zu	Ja Nein Keine Angabe	Tag/Monat/Jahr	1 regulär Austritt 2 vorzeitiger Übergang 3 vorzeitige Beendigung/ Abbruch	1 durchTeilnehmer 2 durch Agentur 3 durch Bildungsträger 4 trifft nicht zu 5 keine Angabe	1 Austritt/ Abbruch wegen Umzug 2 Austritt/ Abbruch wegen Mutterschutz/Elternzeit 3 Austritt/ Abbruch wegen Haft 4 Austritt/ Abbruch wegen Krankheit/ gesundheitlicher Beeinträchtigungen 5 Abbruch/ Kündigung durch Träger/Agentur wegen vertragswidrigem Verhalten 6 Abbruch wegen fehlender Motivation 7 Abbruch wegen Überforderung 8 Abbruch, weil das Maßnahmeziel aus anderen Gründen nicht mehr erreicht werden kann 9 trifft nicht zu 10 keine Angabe

Verbleib	Wenn Wechsel in eine andere SGB III/ SGB II Maßnahme - in welche?	Wenn Abbruch, weil das Maßnahmeziel aus anderen Gründen nicht mehr erreicht werden kann - welcher Grund?
1 außerbetriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG 2 außerbetriebliche Ausbildung für Behinderte nach § 66 BBiG/ § 42d HWO 3 betriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG 4 betriebliche Ausbildung für behinderte nach § 66 BBiG/ § 42d HWO 5 schulische Ausbildung 6 weiterführende Schulen 7 Arbeitsstelle 8 erneute Teilnahme/ Wechsel in andere SGB III Maßnahme 9 Wechsel in eine schulische Berufsvorbereitung 10 Wechsel in eine Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG 11 Wechsel in SGB II Maßnahme 12 Einmündung in freiwilliges Jahr 13 trifft nicht zu 14 Keine Angabe		

Anlage 4 Korrelationen zwischen Strukturmerkmalen

Korrelationen

		Ant_reha	Ant_oA	Ant_RKII	Ant_male	Ant_mh	ABL	Ant_u18	Ant_ü20	Ant_bew06
Ant_reha	Korr.nach Pearson	1	,461**	,030	,111	-,180**	-,195**	,025	-,070	-,454**
	Signifikanz (2-seitig)		,000	,606	,053	,002	,001	,669	,222	,000
Ant_oA	Korr.nach Pearson	,461**	1	,406**	,305**	-,455**	-,566**	,262**	-,184**	-,592**
	Signifikanz (2-seitig)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
Ant_RKII	Korr. nach Pearson	,030	,406**	1	,053	-,359**	-,533**	-,073	,157**	-,277**
	Signifikanz (2-seitig)	,606	,000		,356	,000	,000	,202	,006	,000
Ant_male	Korr. nach Pearson	,111	,305**	,053	1	-,060	-,104	,144*	-,177**	-,166**
	Signifikanz (2-seitig)	,053	,000	,356		,299	,069	,012	,002	,004
Ant_mh	Korr. nach Pearson	-,180**	-,455**	-,359**	-,060	1	,620**	-,116*	-,020	,296**
	Signifikanz (2-seitig)	,002	,000	,000	,299		,000	,042	,729	,000
OW	Korr.nach Pearson	-,195**	-,566**	-,533**	-,104	,620**	1	-,166**	,031	,383**
	Signifikanz (2-seitig)	,001	,000	,000	,069	,000		,004	,589	,000
Ant_u18	Korr. nach Pearson	,025	,262**	-,073	,144*	-,116*	-,166**	1	-,787**	-,090
	Signifikanz (2-seitig)	,669	,000	,202	,012	,042	,004		,000	,118
Ant_ü20	Korr. nach Pearson	-,070	-,184**	,157**	-,177**	-,020	,031	-,787**	1	,103
	Signifikanz (2-seitig)	,222	,001	,006	,002	,729	,589	,000		,074
Ant_bew06	Korr.nach Pearson	-,454**	-,592**	-,277**	-,166**	,296**	,383**	-,090	,103	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,118	,074	

N=306 MN, Quelle: aggregierte Daten aus Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten je Maßnahme

Legende: Ant_reha Anteil an Rehabilitanden i.d. MN, Ant_oA: Anteil an TN ohne Abschluss, Ant_RKII: Anteil an TN aus Rechtsklreis SGBII, Ant__male: Männeranteil, Ant_mh: Anteil an TN mit Migrationshintergrund , Ant_u18: Anteil an TN unter 18 Jahren, Ant-bew06: Anteil marktbenachteiligter Jgdl. (=Bewerber z.30.09.06)

Anlage 5

Operationalisierung verwendeter Variable

1. Gehaltseinsparungen = 1, wenn Frage E13[1] =4 oderFrage Z23=1.

2. Migrationshintergrund =1, wenn

   a) TN im Ausland geboren oder
   b) TN keine deutsche Staatsbürgerschaft (gleich, wo geboren) oder
   c) TN in Deutschland geboren, mindestens ein Elternteil aber im Ausland geboren
   (vgl. Trägermeldung Anlage 3)

3. hohe Betreuungsqualität =1, wenn Qualität von Praktikumsbetreuung =1, Qualität der Hilfsangebote =1 und Betreuung im Maßnahmeverlauf =1.

   dabei:

   Qualität der Praktikumsbetreuung=1 wenn Fragen Z51a, Z52a, Z55a,und Z57 jeweils =1 (s. Fragebogen Anlage 2).

   Qualität der Hilfsangebote=1 wenn Fragen Z62aa, Z62ae, Z62ac und Z62ae jeweils =1 (dto.).

   Qualität der Betreuung im Maßnahmeverlauf =1 wenn Fragen Z48ba, Z48bb, Z48bc, Z48BD und Z48be jeweils =1 (dto.)

4. Betriebsgröße, gruppiert:
   1 unter 20 Beschäftigte
   2 20 bis 99 Beschäftigte
   3 100 bis 249 Beschäftigte
   4 250 bis 499 Beschäftigte
   5 500 und mehr Beschäftigte.

[1] E [Fragenummer]: Frage aus der Erstbefragung der Bildungsträger, s.Anlage 2
Z [Fragenummer] : Frage aus der Zweitbefragung der Bildungsträger s. Anlage 2

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
5/2009	Bach, H.-U. Gartner, H. Klinger, S. Rothe, Th. Spitznagel, E.	Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008	8/09
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09
7/2009	Noll, S. Heckmann, M. Rebien, M.	Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive	12/09
1/2010	Wuppinger, J. Rauch, A.	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko	1/10
2/2010	Lott, M.	Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung	2/10
3/2010	Hirseland, A. Ramos Lobato, P.	Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen	3/10
4/2010	Berngruber, A. Kaimer, St. Kupka, P. Steinke, J.	Machbarkeitsstudie Schultypisierung: Kooperationsprojekt IAB / BA-Zentrale (SPIII 22)	3/10
5/2010	Solga, H. Kohlrausch, B. Kretschmann, C. Fromm, S.	Evaluation des Projekts "Abschlussquote erhöhen - Berufsfähigkeit steigern"	4/10
6/2010	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M Leber, U.	20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009	7/10

Stand: Juli 2010

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2010

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufs-
forschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion
Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung
Jutta Sebald

Rechte
Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website
http://www.iab.de

Bezugsmöglichkeit
http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0710.pdf

Rückfragen zum Inhalt an:

Hannelore Plicht
Telefon 0911.179 3202
E-Mail hannelore.plicht@iab.de